ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Mensur Akbaş
181101107

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı
Danışman: Doç. Dr. Ş. Esra Baskan

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Aralık, 2021

ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Mensur Akbaş
181101107
Orcid: 0000-0001-5856-750X

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı
Danışman: Doç. Dr. Ş. Esra Baskan

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Aralık, 2021



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yapılmasında her evrede her türlüğü desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Doç. Dr. Ş. Esra Baskan'a ve bu süreçte bana katlanmak durumunda kalan aileme teşekkür ederim.

Mensur Akbaş

Aralık, 2021

ÖZ

ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Mensur Akbaş
Yüksek Lisans Tezi
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı
Danışman: Doç. Dr. Ş. Esra Baskan
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2021

Üçlü iş ilişkileri niteliği ve tarafların yükümlülükleri açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada üçlü iş ilişkileri arasında uygulamada en çok görülen asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve ödünç iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ele alınmıştır. Ülkemizdeki iş kazalarının genellikle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde gerçekleşmesi, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini önemli hale getirmiştir.

Alt işveren, asıl işverenden üstlendiği işi yapmakta ve işe başlamasıyla beraber alt işveren işçileri, asıl işverenin yönettiği işyerini paylaşmaya başlamaktadır. Bu ilişkiye taraf olan işverenler, çoğunlukla fiziki olarak ayrım yapılması olanaklı olmayan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülüklerini icra ederken koordinasyon içinde hareket etmelidirler. Alt işverenler, genellikle ekonomik açıdan zayıf olduklarından iş sağlığı ve güvenliğini ihmal etmektedirler. Bazı yasal düzenlemelerde asıl işveren ve alt işverenlerin işyerinde almaları gereken iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine yer verilmiştir.

Bu çalışmamızda ödünç iş ilişkisinde işverenin gözetme yükümlülüğü kapsamında iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri de ele alınmıştır. Özel istihdam bürosu, diğer bir işverene ait işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair tedbirler alamayacağından, yasal düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda geçici işverene getirilen bazı sorumluluklar ortaya konulmuştur.

Çalışmamızda ayrıca üçlü iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin icra edilmemesi halinde işverenlerin idari, hukuki ve cezai sorumluluğu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üçlü iş ilişkisi, asıl işveren, alt işveren, ödünç iş ilişkisi, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, müteselsil sorumluluk.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THREE LABOUR RELATIONS

Mensur Akbaş
Master Thesis
Departmen of Law
PrivateLawProgramme
Thesis Advisor: Doç. Dr. Ş. Esra Baskan
Maltepe University, Graduate School, 2021

Tripartite labour relations are important in terms of their nature and obligations of the parties. In this study, the main employer-subcontractor relationship, which is the most common tripartite labour relationship, and the occupational health and safety obligations in the loan labour relationship are discussed. Occupational health and safety obligations to be taken have become important due to the fact that occupational accidents in our country generally occur in workplaces where there is a principal employer-subcontractor relationship.

The subcontractor carries out the work it has undertaken from the main employer, and upon starting to work, the subcontractor workers begin to share the workplace dominated by the main employer. Employers who are parties to this relationship should act in coordination while performing their obligations to occupational health and safety, mostly in workplaces where physical discrimination is not possible. Subcontractors generally neglect occupational health and safety because they are economically weak. Some laws and regulations include the occupational health and safety obligations that the main employer and sub-employers must take in the workplace.

In this study, occupational health and safety obligations are discussed within the scope of the employer's obligation to observe in the loan employment relationship. Since the private employment agency cannot take measures regarding occupational health and safety in the workplace of another employer, some responsibilities brought to the temporary employer in terms of ensuring occupational health and safety with legal regulations have been put forward. Administrative, legal and penal responsibilities of employers in case of not fulfilling occupational health and safety obligations in tripartite labour relations have been examined.

Keywords: Tripartite labour relationship, subcontractor, subcontracting, temporary employment relationship, occupational health and safety responsibilities, joint liability.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI……İİ
TEŞEKKÜR……İV
ÖZ……V
ABSTRACT……Vİ
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THREE LABOUR RELATIONS...Vİ
İÇİNDEKİLER……..Vİİ
KISALTMALAR……Xİ
ÖZGEÇMİŞ……..Xİİİ
BÖLÜM 1. GİRİŞ……1
BÖLÜM 2. İŞ HUKUKUNDA ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİ……...6
2.1. Genel Olarak 6
2.2. Alt İşverenlik İlişkisi 8
2.2.1. Genel Olarak İşveren Kavramı..... 8
2.2.2. Asıl İşveren - Alt İşveren Kavramları 8
2.2.3. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Unsurları 10
2.2.3.1. İki İşveren Bulunmalıdır……..……....10
2.2.3.2. Alt İşverenin Aldığı İşin Belli Niteliklerde Olması…….....11
2.2.3.3. Asıl İşverenin İşyerinde İşin Yürütülmesi.....13
2.2.3.4. Alt İşverenin İşçileri Sadece Asıl İşverenden Alınan İşte Çalıştırılması.....14
2.2.4. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Oluşturulması ve Sonuçları 14
2.2.5. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kanuna Aykırı Yapılması Ve Muvazaa 16
2.2.5.1. Kanuna Aykırı Yapılan Asıl -Alt İşveren İlişkisinin Yaptırımı.....16
2.2.5.2. Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi.....16
2.3. Ödünç İş İlişkisi 18
2.3.1. Genel Olarak 18
2.3.2. Ödünç İş İlişkisinin Kurulması 20
2.3.2.1. Meslek Edinilmemiş Ödünç İş İlişkisinin Kurulması.....20
2.3.2.2. Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisinin Kurulması.....21
2.3.3. Ödünç İş İlişkisi Kurulmasının Sonuçları 24
2.3.3.1. İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü.....24
2.3.3.2. Ücret Ödeme Yükümlülüğü.....27

2.3.3.3. Ödünç İş İlişkisinin Sınırlamaları ve Muvazaa.....29
2.3.4. Ödünç İş İlişkisinin Sonlanması..... 30
2.4. İş Sözleşmesinin Devri..... 30
2.5. İşyerinin Devri..... 32
BÖLÜM 3. ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....36
3.1. Genel Olarak İşverenin İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Yükümlülükleri 36
3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı..... 36
3.1.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Yükümlülükleri 37
3.1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçevesinde İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu.....37
3.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair İşverenin Diğer Yükümlülükleri.....39
3.2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri .. ……41
3.2.1. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Asıl-Alt İşveren Kavramlarına Genel Bakış 41
3.2.2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Bakımından İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri 43
3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Doğan Yükümlülükler..... 44
3.2.3.1. Bilgilendirme Yükümlülüğü.....44
3.2.3.2. Eğitim Verme Yükümlülüğü.....47
3.2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Meydana Getirme.....49
3.2.3.3.1.Genel Olarak 49
3.2.3.3.2.Asıl İşveren ve Alt İşverenin Ayrı Ayrı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturması..... 51
3.2.3.3.3.Sadece Asıl İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturması…..……51
3.2.3.3.4.Sadece Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturması 52
3.2.3.3.5.İki İşverenin Birlikte Kurul Oluşturması 52
3.2.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyonu Sağlama Yükümlülüğü.....53
3.2.3.5. Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü.....55
3.2.3.6. Acil Durumlara İlişkin Yükümlülük.....57
3.2.4. Sözleşmeden Doğan Yükümlülükler..... 58
3.3. Ödünç İş İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri 59
3.3.1. Genel Olarak 59

3.3.2. Ödünç İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri.60
3.3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında Eşit Davranma Borcu.....60
3.3.2.2. Bilgilendirme Yükümlülüğü.....60
3.3.2.3. Eğitim Yükümlülüğü.....61
3.3.2.4. Sağlık Gözetimi.....62
3.3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Meydana Getirme.....62
3.3.2.6. Bildirim Yükümlülüğü.....63
3.4. İşçilerin İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Yükümlülükleri 63
3.4.1. İşçilerin İşyerinde Kendilerine Verilen Makine, Araç ve Gereçleri Usulüne Uygun Kullanmaları 64
3.4.2. Kişisel Koruyucu Donanımları Kullanmak..... 65
3.4.3. İşyerindeki Ciddi ve Yakın Tehlikeleri İşveren ya da İşçi Temsilcisine Haber Vermek 65
3.4.4. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü 66
3.4.5. Belirlenen Eksikliklerin Tamamlanması Noktasında İşveren ve İşçi Temsilcisi ile İşbirliği Yapmak..... 66
BÖLÜM 4. ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI.....68
4.1. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi Bakımından İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Sonuçları..... 68
4.1.1. Hukuki Sorumluluk..... 69
4.1.1.1. Genel Olarak.....69
4.1.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı.....69
4.1.1.2.1.İş Kazası..... 69
4.1.1.2.2.Meslek Hastalığı 71
4.1.1.3. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Bakımından Tazminat Sorumluluğu.....71
4.1.1.4. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Rücu Hakkının Kullanılmasında Hukuki Sorumluluk.....74
4.1.1.5. Asıl İşveren-Alt İşveren Arasındaki Rücu İlişkisinde Hukuki Sorumluluk.....76
4.1.2. İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 77
4.1.2.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanmanın Koşulları.....77
4.1.2.1.1.Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Bulunması 77
4.1.2.1.2.İşyerinde İşin Durdurulmamış Olması..... 78

4.1.2.2. Alt İşveren İşçilerinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....79
4.1.3. İşçilerin İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı..... 80
4.1.4. İdari Yaptırımlar..... 81
4.1.4.1. İşin Durdurulması.....82
4.1.4.2. İdari Para Cezaları.....83
4.1.4.3. Kamu İhalesinden Yasaklama.....84
4.1.5. Cezai Sorumluluk..... 85
4.2. Ödünç İş İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Sonuçları..... 87
4.2.1. Hukuki Sorumluluk..... 87
4.2.2. İdari Yaptırımlar..... 88
4.2.2.1. İşin Durdurulması.....88
4.2.2.2. İdari Para Cezaları.....89
4.3. Cezai Yaptırım..... 90
4.4. İşçi Bakımından Sonuçları..... 90
4.4.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı..... 90
4.4.2. İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı..... 92
BÖLÜM 5. SONUÇ.....95
KAYNAKÇA.....102

KISALTMALAR

AÜHFD : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

BİK : Basın İş Kanunu

Bkz. : Bakınız

C. : Cilt

CD. : Ceza Dairesi

CGK : Ceza Genel Kurulu

ÇEİS : Çimento İşveren Dergisi

ÇİSGEUEHY: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

ÇPOTKHY : Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik

DEÜHFD : Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

DİK : Deniz İş Kanunu

E. : Esas

HD. : Hukuk Dairesi

HGK : Hukuk Genel Kurulu

ILO : International Labour Organization

İADHY : İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik

İK : İş Kanunu

İSGHD : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

İSG : İş sağlığı ve güvenliği

İSGK : 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSGKHY : İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

İSGRDY : İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

İşK : 4857 sayılı İş Kanunu

İÜHFM : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

K. : Karar

Kamu-İş : Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası

m. : madde

MÜHF-HAD : Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi

OSGB : Ortak Sağlık Güvenlik Birimi

R.G. : Resmî Gazete

s. : sayfa

Sa. : Sayı

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSSK : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

STSİK : 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

TBB : Türkiye Barolar Birliği

TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TCK : 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜHİS : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

ÖZGEÇMİŞ

Mensur Akbaş
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Eğitim

Derece	*Yıl*	*Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı*
Y.Ls.	2021	Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı
Ls.	2005	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Lise	2001	Şemdinli Lisesi

İş/İstihdam

Yıl	*Görev*
2018-	YYÜ Van Güvenlik Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi
2011-18-	Van Serbest Avukatlık
2007-11	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Kurum Avukatlığı

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Yirminci yüzyılın sonlarına doğru dünyada oluşan küresel rekabet, üretimi fazla yapma ve bunu yaparken maliyetleri azaltma ve bazı alanlarda uzmanlaşma gibi ihtiyaçlar ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte olağan çalışma ilişkilerinin yanında asıl işveren-alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi gibi pek çok yeni çalışma yöntemi ortaya çıkmıştır.

Asıl- alt işveren ilişkisi iş hayatında bazı sorunları da beraberinde getirmiş ve işverenlerin, ücretleri düşük tutmak, çalışanlara daha fazla iş gördürmek, sendikal haklarını kullanmayı önlemek gibi iş hukukundan kaynaklanan birtakım sorumluluklarından kurtulmak için kullandıkları bir ilişki olmuştur.

Meydana gelen iş kazalarının önemli bölümünün üçlü iş ilişkilerinin kurulduğu işyerlerinde ve özellikle alt işveren iş sahalarında gerçekleştiği dikkate alındığında, bu ilişkilerin iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından da önemli sorunlar içerdiği anlaşılmaktadır. Bu sebeple 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[1](İSGK) ve çıkarılan yönetmeliklerde, asıl- alt işveren ilişkisinde işverenlerin, bu sıfatları sebebiyle sahip oldukları yükümlülüklerin yanında ilişkinin tarafını oluşturmaları nedeniyle de bazı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri de konulmuştur. Bu düzenlemeler incelendiğinde, üçlü iş ilişkilerinde mevzuatla belirlenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin soyut ve genel olarak getirildiği, mana ve kapsamının belirsiz olduğu ve bazı mevzuat hükümlerinin de birbirine aykırı olduğuna dair eleştiriler bulunmaktadır. Ayrıca bu yükümlülüklerin gereği gibi ifa edilmesi durumunda, üçlü iş ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde gerçekleşebilecek birçok iş kazası ve meslek hastalığı önlenebilecektir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde düzenlenen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle gerçekleşen iş kazaları veya meslek hastalıkları neticesinde ortaya çıkan zararların tazmini sorunu ortaya çıkmaktadır. İş kazalarından kaynaklanan zararların tazmin edilmesinden ziyade iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin

[1] Resmi Gazete (RG) Tarih : 30/6/2012 Sayı : 28339

önleyici niteliği göz önüne alınması ve iş kazaları gerçekleşmeden önce bunların engellenmesi önemli görünmektedir. Fakat yargı organları tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda ve verilen kararlarda bu işveren ilişkisinde işverenlerin yükümlülükleri irdelenmeksizin sadece kusur oranı belirlendiği görülmektedir.

Üçlü iş ilişkileri ayrı ayrı pek çok kez ele alınmıştır. Fakat iş sağlığı ve güvenliği yönünden ve bütün şekilde ayrıca incelenmesinde yarar bulunmaktadır. Bu bağlamda tezimizin konusunu üçlü iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile bu yükümlülüklere aykırılığın neticeleri oluşturmaktadır. Tezimizin birinci bölümünde asıl işveren kavramı, ödünç iş ilişkisi kavramı, iş sözleşmesinin devri ve işyeri devri kavramları ele alınmıştır. Bu bölümde asıl -alt işveren kavramları, asıl- alt işveren ilişkinin unsurları, bu ilişkinin kurulmasının sonuçları, asıl -alt işveren ilişkisinde muvazaa, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bakımından alt işveren kavramı ve farklı işyerlerinden iş görmek için gelen çalışan kavramı ile alt işverenin işyeri kavramları tanımlanmaya çalışılmıştır. Daha sonra ödünç iş ilişkisinin kurulması, türleri, sonuçları ve sona ermesine değinilmiştir. Ayrıca bu bölümde üçlü iş ilişkilerinden olan iş sözleşmesinin devri ve işyerinin devri kavramları kısaca açıklanmıştır.

Tezimizin ikinci bölümünde üçlü iş ilişkilerinde İSG yükümlülükleri değerlendirilmiştir. İlk olarak asıl işveren ve alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ele alınmıştır. Mevzuattan doğan yükümlülükler olarak asıl işveren ve alt işverenin; çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü, eğitim yükümlülüğü, İSG kurulu meydana getirme yükümlülüğü, asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu sağlama yükümlülüğü, risk değerlendirmesi yükümlülüğü, acil hallerde ve engellenemeyen risklerde tedbir alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca işverenlerin mevzuat haricinde sözleşmeden doğan yükümlülükleri ile alt işveren iş sahasındaki asıl işveren çalışanlarının İSG yükümlülükleri ve çalışanlara verilen eğitim ve işverenin bu hususta yönergeleri kapsamında, ifa etmekle sorumlu oldukları yükümlülüklere de değinilmiştir.

Yine bu bölümde ödünç iş ilişkisinde İSG yükümlülükleri ele alınmıştır. Üçlü iş ilişkilerinin konusunu oluşturan diğer bir kavram olan ödünç iş ilişkisi kavramı tanımlanmış, bu ilişkinin kurulması, sonuçları ve İSG yükümlülüklerine değinilmiştir.

Özellikle gözetme yükümlülüğüne bakıldığında İş Kanunu[2] (İşK.)7/9-f. maddesine göre, ödünç alan işveren 6331 sayılı Kanunda (m.17/6) yer alan eğitimleri verme ve iş sağlığı ve güvenliğinin temini amacıyla gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Diğer bir deyişle, ödünç alan işveren, iş sağlığı ve güvenliğine dair tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Ödünç alan işverenin İSG kapsamında alması gereken tedbirlere ilişkin Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik hükümleri de bulunmaktadır. Ödünç alan işveren, bu önlemlerin alınması hususunda işyerinde faaliyet gösteren sürekli işçilerle geçici işçiler arasında herhangi bir ayrım yapamaz (Yön m.5). Yine işverenler, işyerinde İSG'nin teminin için işçileri ve işçi temsilcilerini işyerinde karşı karşıya kalabilecekleri tehlikeler ve bu hususi kanuni hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgilendirmekle yükümlüdürler (İSGK m.16/1). Anılan Yönetmeliğin 10. maddesinde bu yükümlülük, ödünç iş ilişkisi bakımından düzenlenmiştir. Bu maddeye göre ödünç iş ilişkisi kurulacak olan işveren, diğer işverene (mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosuna) İSGK'nun 16/1. maddesinde yer alan konular ile gerçekleştirilecek işe ilişkin mesleki bilgi, işin nitelikleri ve yetenekler hakkında gereken bilgiyi sağlamak ve bu bilgilerin sözleşmede bulunmasını temin etmekle yükümlüdür.

İkinci bölümde çalışanların yükümlülükleri de irdelenmiştir. Bu bağlamda çalışanlar, kendilerinin eylemlerinden veya gördükleri işten etkilenmesi muhtemel başka işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle sorumludur. İşçilerin ayrıca iş sahasındaki makine, ekipmanları, kişisel koruyucu donanımları usulüne uygun kullanmak, bağımlılık yapan maddeleri kullanmamak, işyerinde belirlenen eksikliklerin tamamlanması noktasında işveren ve işçi temsilcisiyle işbirliği yapma yükümlülükleri bulunmaktadır.

Tezimizin üçüncü bölümünde ise üçlü iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır. Asıl -alt işveren ilişkisinde anılan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde işverenlerin hukuki sorumluluğu, bu kapsamda çalışan ve hak sahiplerinin tazminat taleplerinden sorumluluğun hangi işverende olduğu, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun meslek hastalığı veya iş kazası geçiren çalışana yaptığı geçici iş göremezlik ödeneği, maluliyet aylığı,

[2] RG Tarih: 10/6/2003 Sayı: 25134

sürekli iş göremezlik geliri ödemelerinde rücu hakkının kullanılmasında hukuki sorumluluk ve asıl işveren-alt işveren arasındaki rücu durumundan bahsedilmiştir. Ayrıca, işverenlerin söz konusu yükümlülüklere aykırı davranışı sonucu meslek hastalığı veya iş kazasına yol açabilecek önemli ve yakın bir tehlikeyle karşılaşan işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı ve bunun koşulları üzerinde durulmuş ve alt işveren işçilerinin çalışmaktan kaçınma hakkının bulunup bulunmadığı ve bu hakkın kullanıldığı sürede işçilerin alacaklarının hangi işveren tarafından ödeneceğine ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Bununla birlikte, işverenlerin bahse konu yükümlülüklere aykırı davranışı sonucu meslek hastalığı veya iş kazasına yol açabilecek önemli ve yakın bir tehlikeyle karşılaşan işçilerin iş sözleşmesini fesih hakkı ve bu hakkın kullanılmasının şartlarından söz edilmiştir. Bu yükümlülükleri ihlal eden asıl işveren ve alt işverene uygulanacak idari yaptırımlar ve bu işverenlerin cezai sorumluluklarının ne şekilde belirleneceği de ele alınmıştır. İş ilişkisinin muvazaalı olması halinde yasaya göre (İşK. m.2/7) alt işveren çalışanlarının işin başlangıcından başlayarak asıl işverenin işçisi sayılacağından, anılan yükümlülüklerine aykırılıklardan asıl işverenin sorumlu olacağı ve bu sorumluluğun sınırlarına değinilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri işçiler tarafından da ihlal edilebilir. Bu anlamda işçilerin İSGK m.19'da yer aldığı üzere, işverence verilen eğitim ve yönergeler çerçevesinde işyerindeki makineleri, tehlikeli maddeleri, ekipman ve bireysel koruyucu eşyayı doğru bir şekilde kullanmak, ayrıca bunlarla ilgili yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalmaları halinde işverene bilgi vermek, teftiş sonucu belirlenen eksikliklerin giderilmesi için işveren ve çalışan temsilcisiyle işbirliği yapmak ve uyuşturucu madde almış veya sarhoş bir biçimde işyerine gelmeme da işyerinde bu maddeleri kullanmama yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerin ihlali halinde işçilere disiplin cezası verilmesi, zararın oluşması durumunda bu zararın tazmini ve koşulları varsa iş sözleşmesinin feshi yaptırımlarının ne şekilde uygulanacağı irdelenmiştir.

Ödünç iş ilişkisinde ise işverenlerin anılan yükümlülüklere aykırı davranması halinde hukuki sorumluluğu bulunmakta olup, çalışanların, anılan tedbirlerin alınmaması nedeniyle zarara uğramaları halinde, İş Kanunu m.7 gereğince işverenden zararın tazminini dava açarak talep edebilir. Ayrıca işverenlerin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde, hukuki sorumluluk yanında idari yaptırımlar uygulanmakta

olup en önemli idari yaptırım ise işin durdurulmasıdır (İSGK m.25). İşyerinde işçiler açısından yaşamsal tehlike meydana getiren bir hal tespit edildiğinde, bu tehlike önleninceye kadar ve tehlikenin etkileyebileceği alanlar ve işçiler göz önüne alınarak, işyerinin bir kısmında ya da tamamında iş durdurulabilir. Ödünç iş ilişkisinde iş durdurma yaptırımının ne şekilde uygulanacağı ve geçici işçilerin başta ücret olmak üzere haklarına etkileri ele alınmıştır. Diğer bir idari yaptırım ise bu yükümlülüklerin ihlali durumunda idari para cezası uygulanmasıdır (İSGK m.26). Ödünç alan işverenin iş sahasında bu yükümlülüklerin ihlali halinde ödünç alan işverenin sorumlu olup olmayacağı ve hem asıl işveren hem de ödünç alan işverenin hangi koşullarda cezai sorumluluklarının bulunduğu ve bu yükümlülüklerin ihlali halinde işçinin kullanabileceği iki olanak olan; iş yapmaktan kaçınma hakkı ve iş akdinin haklı nedenle fesih haklarının kullanılma şartları da açıklanmıştır.

BÖLÜM 2. İŞ HUKUKUNDA ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİ

2.1. Genel Olarak

İş hayatında olağan çalışma şekli, işverenlerin, kendi işyerlerinde kendi örgütlenmeleri kapsamında, kendi çalışanları ile mal ya da hizmet üretimini gerçekleştirmeleridir[3]. 1980'lerden sonra gelişen teknoloji ve rekabet ile işletmeler; seri ve kaliteli üretim yapmak, maliyetleri düşürmek ve belirli alanlarda uzmanlaşmak gibi çabalara girişmişlerdir. İşletmeler, klasik üretim ve çalışma modellerinden uzaklaşmış ve geçmişte olmayan hukuki ilişkiler ve iş ilişkileri ortaya çıkmıştır.

Bu gelişmeler sonucu şirketler, üretim ve istihdamlarını dış alım ya da dışsallaştırma yoluyla karşılamaya çalışmışlardır. Bu durum, olağan iş ilişkisi ile birlikte, asıl -alt işveren ilişkisi, ödünç iş ilişkisi gibi çalışma ilişkilerini meydana çıkarmaya başlamıştır. Bu ilişkiler, doktrinde üçlü iş ilişkisi adıyla adlandırılmıştır[4].

Üçlü iş ilişkilerinde asıl işverenler, ekonomik gerekçelerle ve uzmanlık ihtiyacı sebebiyle üretimi dışsal hale getirmekte, kendi çalışanları yerine mal ve hizmet üretimini uzman diğer işverenlere tevdi etmektedirler[5]. Asıl -alt işveren ilişkisi ya da ödünç iş ilişkisinin işçileri, çoğunlukla asıl işveren işçileri ile aynı yerde iş görmektedirler. Aynı mekânda çalışma durumu, farklı işverenlerin altında çalışan işçiler açısından iki farklı statü oluşturmaktadır. Bu ilişki kapsamında, alt işveren işçileri veya ödünç alan işveren işçilerinde çoğunlukla daha düşük ücret ve haklarla veya ağır çalışma şartlarında iş görme gibi olumsuz durumlar görülebilmektedir. İş hayatında genellikle karşılaşılan bu sorunu önlemek için ülkeler günümüzde alt işveren veya ödünç işveren işçilerini koruyan düzenlemeler kabul etmeye başlamışlardır.

Ülkemizde asıl işveren-alt işveren ilişkisi, ilk kez 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır. Bu kanun alt işvereni aracı kişi gibi kabul

---

[3]Güzel, Ali, "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru…", Çalışma ve Toplum, Sa.27, 2010, s.16 (Güvencesiz Sistem).
[4]Çankaya; Güven, Osman/Çil, Şahin, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, 3.Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2011, s.18 vd.
[5]Aykaç; Bahar, Hande,**İş Hukukunda Alt İşveren**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, s.7.

ettiğinden ve asıl işverenin tek başına sorumlu olduğu hükmü getirdiğinden eleştirilmiştir.

Daha sonra bu ilişki 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nda (İK) düzenlenmiş ve asıl işveren ve alt işverenin, alt işveren işçilerinden müteselsil sorumlu olduğu hükmü getirilmiştir[6]. Bu hüküm ile birlikte kanunda alt işveren için, "diğer işveren" tabiri kullanılmış, bu kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hangi işlerde kurulacağına ilişkin sınırlama yapılmamıştır. Bu durum 1475 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra kötüye kullanılmaya başlanmıştır[7]. Asıl işverenler sigorta yükümlülüklerinden kurtulmak ve işçilerin sendikalara üye olmasını engellemek gibi amaçlarla muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi geliştirmişlerdir. Muvazaalı ilişkiler yargıya taşınmış olsa da bu konuda kanuni düzenleme yapılması gerektiği belirtildiğinden, yeni 4857 sayılı İK'nda açık hüküm getirilmiştir. 4857 Sayılı İK m.2/6'da, bu ilişkinin, mal ya da hizmet üretimine dair işin bir kısmında yahut yardımcı işlerde kurulabileceği hükmü yer almıştır.

Ödünç iş ilişkisi ise, İK ile meslek edinilmemiş ödünç (geçici) iş ilişkisi şeklinde mevzuatımıza girmiştir. 26.06.2009 tarih ve 5920 sayılı Kanunla İK'na 7/A maddesi eklenmesi ile özel istihdam büroları vasıtasıyla ödünç iş ilişkisine dair hüküm getirilmesi istenmişse de, bu düzenlemeler, işçi çalıştırma ve çalışma koşullarında eşitlik ilkesini barındırmadığı gerekçesiyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir[8].

İş Kanunu m.7'de, 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle, ödünç iş ilişkisinin kapsamı genişletilmiş ve Türkiye İş Kurumu'nun iznine tabi olarak kurulacak özel istihdam büroları aracılığıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Bununla birlikte, bu bürolar 11.10.2016 tarih 29854 Sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile detaylı şekilde düzenlenmiştir.

---

[6] Akyiğit, Ercan, "**Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk**", TÜHİS, C. XXIII, Sa. 2-3, Kasım 2010-Şubat 2011, s.4 (İdari Para Cezası).

[7] Akyiğit, s.4

[8] Taşkent, Savaş/Kurt, Dilek, "**Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi**", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 13(1), 2013, s.3.

2.2. Alt İşverenlik İlişkisi

2.2.1. Genel Olarak İşveren Kavramı

4857 sayılı İş Kanununa göre işveren vasfına sahip olunması için, hukuki ilişkide diğer tarafın işçilik vasfını taşıması gerekmektedir (m.2/1). 4857 sayılı İK haricinde 5953 sayılı Basın İK (m.1) ile 854 sayılı Deniz İK'nda (m.1/1) da işverenler tanımlanmıştır. Anılan hükümlerden bu kanunlar kapsamında da işveren olunabilmesi için iş sözleşmesine istinaden bu kanunların işçi olarak adlandırdığı kimselerin istihdam edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır[9].

Bu nedenle, işveren olan kişi, çalıştırdığı işçiye, işin bedeli olarak bir ücret vermeli ve işçi, işi yaparken işverenin denetim ve idaresi altında olmalıdır. Bu halde işveren, işçiye talimat ve işe dair emir verebilen ve işçiden çalışmasını isteme hakkı bulunan gerçek veya tüzel kişi şeklinde tanımlanabilir[10].

İşverenin sahip olduğu bu hak ve yetkiler yanında, işçiye yönelik bazı hukuki sorumlulukları da bulunmaktadır.

İşverenin en temel borçları, işçiye ücret ödeme, işçiyi gözetme ve eşit işlem borçlarıdır. Bunların yanında işçiyi dinlendirme, işten çıkan işçiye şartlarının bulunması halinde kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemek, çalışma belgesi vermek gibi borç ve sorumlulukları da bulunmaktadır[11].

İşveren, iş hukuku düzenlemelerinden veya iş akdinden doğan borç ve sorumluluklarını ifa etmediği takdirde, hukuki, idari veya cezai yaptırımlarla yüz yüze gelebilecektir.

2.2.2. Asıl İşveren - Alt İşveren Kavramları

Küreselleşmenin etkisi, seri üretimle birlikte işletmelerin yüksek kaliteli ve en az maliyetle üretim yapmaya çalışması gibi durumlar, özellikle işletmelerin uzman olduğu alanlar haricindeki işlerde uzman farklı işverenlere iş yaptırma ihtiyacını doğurmuştur. Bu durum iş hayatında esnekliği temel alan arayışlara girilmesine sebep olmuştur. Bu

[9] Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, 21.Bası, İstanbul, 2021, Beta Yayıncılık, s.148.
[10] Süzek, s.149.
[11] Şakar, Müjdat, İş **Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2017, Beta Yayıncılık, s 59-65.

kapsamda uzmanlaşmış işverenlere duyulan ihtiyaç ve bunların istihdamının ekonomik olması, alt işveren uygulamasının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Yukarıda tanımı ve unsurları belirtilen işverenin sahibi olduğu işyerinin bazı kısımlarında kendi işçisi ile iş gören başka işverenler de bulunabilir[12]. Örneğin, bir fabrikanın yemek veya temizlik gibi işleri başka bir işverene verilebilir. Kanun koyucu bu tür iş ilişkilerini yasal dayanağa bağlamıştır.

Asıl-alt işveren ilişkisinin mahiyeti[13] İK m.2/6'da açıklanmıştır. Bu düzenlemeye göre, bir işverenden, iş sahasında yaptığı hizmet veya mal üretime dair yardımcı işlerde ya da teknolojik anlamda uzmanlığın devrede olduğu işlerde iş yapan veyahut "*bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan"* ilişki, asıl işveren-alt işveren ilişkisidir. Kanunda asıl -alt işveren ilişkisi tanımlanmış ancak bu kavramlar ayrı ayrı tanımlanmamıştır[14].

Mevzuatta yapılan alt işveren ve asıl işveren tanımları, öğretide yapılan tanımlarla hemen hemen aynıdır. Zira, doktrinde yapılan tanımlarda; asıl işveren, yaptığı işe yardımcı işlerde ya da işin bir kısmında işyerinin ve işin niteliği gereği teknolojik sebeplerle uzmanlığa ihtiyaç duyulan işleri, kendi işçileriyle yapması için alt işverene tahsis eden ve asıl işte işçi istihdam eden kişi ya da kurum,[15] alt işveren ise, bir işverenin hizmet ya da mal üretimine yardım eden işlerde yahut yapılan işin bir bölümünde işletmenin ve işin niteliği ile teknolojik ihtiyaçlarla uzmanlığa gereksinim duyulan işlerde, iş üstlenen ve bu amaçla istihdam ettiği çalışanları sadece asıl işverenin işyerinde çalıştıran işveren şeklinde tanımlanmıştır[16].

Asıl-alt işveren ilişkisi sosyal güvenlik hukukunu da ilgilendirmektedir. Bu nedenle alt işverene ilişkin bir tanım 5510 sayılı[17] SSGSSK m.12/6'da da yapılmıştır.

---

[12] Demir, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yay., İzmir, 2017, s.54-56.
[13]Aykaç, s.12 vd.
[14]Fakat bu kavramların tanımı "Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3/1-a,ç maddesinde yapılmıştır.
[15] Aykaç, s.30.
[16]Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı Muhittin/Baysal, Ulaş, **İş Hukuku**, 3. Baskı, Ankara: Lykeıon Yayınları, 2019, s.210; Çankaya/ Çil, s.18; Aydınlı, İbrahim, **Türk Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, 4.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2015, s.180 (Taşeron); Akyiğit, s.5-6.
[17] RG Tarih: 16/6/2006 Sayı: 26200

Bu maddeye göre alt işveren, bir işverenin yaptığı hizmet ya da mal üretimine dair bir işte veyahut bu işin bir kısmında görevlendirdiği işçilerini çalıştıran üçüncü kişidir.

Her iki kanundaki tanımlara bakıldığında 5510 sayılı Kanun'da yapılan bu tanımın İK'ndaki asıl -alt işveren ilişkisi tanımından ayrıldığı anlaşılmaktadır. İki kanun arasındaki temel fark, İK'nda asıl -alt işveren ilişkisinin kurulabileceği haller sınırlandırılmışken, SSGSSK bakımından ise, alt işverenlere verilebilecek işler için bir sınırlama öngörülmemiştir[18].

Bu farklılığın, her iki kanunun koruma amacının farklı olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir[19]. Zira, İş Kanunu çalışanı korumayı amaçlarken, SSGSSK ise hem sigortalıya hem de Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) karşı sorumlu olacakların kapsamını genişletmeyi amaçlamıştır[20]. Fakat İK çerçevesinde asıl -alt işveren ilişkisinin kurulamamış olması, SSGSSK açısından da bu ilişkinin kurulamamış olması sonucunu doğurmayacaktır. Bu iki kanun arasındaki tanımların aynı olmasının daha isabetli olacağı belirtilmektedir.

Yargıtay verdiği kararlarda alt işvereni SSGSSK m.12/6'da yer alan tanımla aynı şekilde tanımlamış ve alt işverenin, işini yapmayı üstlendiği işvereni ise asıl işveren şeklinde tanımlamıştır[21].

2.2.3. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Unsurları

Asıl -alt işveren ilişkisi İK'nun 2/6. maddesi ile Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 4. maddesinde detaylı şekilde yer almıştır. Bu düzenlemeler uyarınca bu ilişkinin hukuka uygun bir şekilde kurulabilmesi için aranan şartlar şunlardır:

2.2.3.1. İki İşveren Bulunmalıdır

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurlarına bakıldığında öncelikle iki işverenin var olması gerekmektedir. İK m.2/6'daki bir işverenden iş alma hükmü

---

[18]Yıldız, Eren, **Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s.6.

[19]Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 17.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2018, s.198.

[20]Tuncay, Can/Ekmekçi Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 19.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017, s.348, s.348.

[21] Yargıtay 9. HD. 01.12.2021 Tarih; E: 2021/11711 ve K:2021/16013; Yargıtay 9. HD. 03.11.2021 Tarih; E: 2021/10948 ve K:2021/15322, https://, https://lib.kazanci.com.tr//kho3/ibb/anaindex.html

gereğince bu ilişkinin oluşabilmesi için işi üstlenilen kimsenin işveren sıfatına haiz olması zorunludur. Aksi halde asıl -alt işveren ilişkisi ortaya çıkmaz.

Yukarıda ifade edildiği üzere İK m.2/1 uyarınca işverenlik sıfatının oluşabilmesi için esas şartın işçi çalıştırılması olduğu görülmektedir. İşçi çalıştırmayan bir kişi kendi işini başka birine verse dahi asıl -alt işveren ilişkisi ortaya çıkmaz[22]. Ayrıca asıl işverenin çalışan istihdam eden bir işveren olması yanında, bu ilişki asıl işverenin işi ile de ilgili olmalıdır. Örneğin, kendi arsasını kat karşılığı inşaat sözleşmesi ile bir müteahhitte veren arsa sahibi, işçi çalıştırmadığı için bu ilişki kurulmaz[23].

2.2.3.2. Alt İşverenin Aldığı İşin Belli Niteliklerde Olması

Asıl -alt işveren ilişkisinin diğer bir unsuru ise, bu ilişkinin ancak mevzuatta öngörülen işlerde kurulabilmesidir. İK m. 2/6'da ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 4'te bu ilişkinin hangi işlerde kurulabileceği çok ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Bunun nedeninin de, önceki dönemlerde görülen muvazaalı işlemlerin önlenmesi olduğu ifade edilmiştir[24].

İK. m. 2/6 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin m. 4'e göre bu ilişki, asıl işverenin kendi işyerinde yaptığı hizmet ya da mal üretimine dair yardımcı işlerde veyahut işletmenin veya işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlığa ihtiyaç duyulan işlerde kurulabilir.

Bu düzenlemelere göre, asıl işveren, yaptığı mal ya da hizmet üretmeye dair yardımcı işler veyahut asıl işin bir bölümünü alt işverene verebilir. Mevzuatta, alt işverene verilebilecek yardımcı işler bakımından bir sınırlandırma getirilmemiştir[25]. Yardımcı işler bakımından üzeriden durulması gereken husus işyerindeki hizmet ya da mal üretmeye dair olmasıdır[26].

Kanunda yardımcı işlerin neler olduğu belirtilmemiştir. Fakat "Asıl İş" ve "Yardımcı İşler" kavramları Yönetmelikte tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 3/1-c maddesinde, asıl iş; hizmet ya da mal üretmenin temelini meydan getiren iş şeklinde ve

---

[22] Süzek, s. 164
[23]DoğanYenisey, Kübra/Alpagut, Gülsevil/ Akın, Levent/Uşan, Muhammet Fatih, Bireysel İş Hukuku, Anadolu Üniversitesi, Ekim 2018, Eskişehir, s. 33.
[24]Çankaya/Çil, s.16.
[25] Doğan Yenisey/ Alpagut/Akın/Uşan, s. 34
[26]Erkanlı, Betül, **Alt İşverenlikte Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı**, DEÜHFD, C. 18, 2016, sa. 1, s.63-111

3/1-ğ maddesinde ise yardımcı iş; işyerinde yapılan hizmet ya da mal üretmeye dair olsa da doğrudan üretim örgütlenmesi içinde bulunmayan, üretim işinin zorunlu bir öğesi olmayan fakat asıl iş sürdükçe devam eden ve asıl işle bağımlılığı olan iş şeklinde ifad edilmiştir.

Yardımcı iş terimini asıl iş teriminden ayıran temel kriter, doğrudan üretim örgütlenmesi içinde bulunup bulunmama bakımından yapılan iş olarak belirtilmiştir. Doktrinde ise farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bir görüş uyarınca yardımcı iş, asıl işin yapılabilmesi için *tamamlayıcı nitelikte* olan işlerdir. Diğer bir tanımda ise, yardımcı iş, asıl işverenin yaptığı asıl işin üretim safhasında bulunmayan, fakat onu ve onun personelinin bazı ihtiyaçlarını gidermeye yönelik, asıl işle bağlantısı olan, *yan-destekleyici* şeklindeki işlerdir[27].

İşin niteliği ile ilgili ikinci durumda ise İK m. 2/6 gereğince, asıl işin bir bölümündeki işlerin asıl işveren tarafından alt işverene tevdi edilmesidir. Ancak yardımcı işlerden farklı olarak asıl işin bir kısmı tek başına alt işverene tevdi edilemez. Bunun için kanun koyucu İK. m. 2/6'daki koşulları öngörmüştür. Asıl işveren, bu ilişki kapsamında, işyerinde gördüğü *asıl işin sadece bir kısmını* alt işverene gördürmektedir[28]. Ancak işin bir kısmının alt işverene verilebilmesi, işletmenin ve yapılan işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlığa ihtiyaç duyulan bir iş olması halinde mümkündür[29]. Buna göre, anılan madde kapsamdaki işler haricinde asıl iş bölünerek alt işverene verilemeyecektir.

Maddede "*işletmenin ve işin gereği*" ile "*teknolojik nedenler*" ibaresi kullanıldığından doktrinde bir görüş "ile"yi "veya" şeklinde yorumlamıştır. Diğer bir görüş ise "ile"yi "ve" şeklinde yorumlamış ve iki koşulu birlikte aramıştır[30]. Yargıtay'da ise verdiği kararlarda her iki şartın birlikte aranması gerektiğini belirtmiştir[31].

Kanaatimizce de "İle"yi "ve" şeklinde anlamak daha isabetli olacaktır. Kaldı ki kural koyucu tarafından bu hususun tartışamaya mahal vermeyecek şekilde düzenlediğini

[27]Erkanlı, s. 86-105
[28]Mollamahmutoğlu, Hamdi, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s. 139.
[29] Erkanlı, s. 91
[30]Süzek, s.170
[31]Yargıtay 9. HD., 03.11.2021 Tarih; E. 2021/10948, K.:2021/15322, https://, https://lib.kazanci.com.tr//kho3/ibb/anaindex.html

düşünmekteyiz. Zira, Alt İşverenlik Yönetmeliği m. 11/3'de bu iki şartın "birlikte gerçekleşmesi" gerektiğini ifade etmiştir.

2.2.3.3. Asıl İşverenin İşyerinde İşin Yürütülmesi

Asıl işveren tarafından alt işverene tevdi edilen işin mutlaka asıl işverenin işyerinde yerine getirilmesi gerekir. Bu husus kanunda "*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü… işlerde iş alan..*" ifadesinden anlaşılmaktadır. Buna göre, alt işveren vasfının bulunabilmesi için alt işveren şeklinde nitelendirilecek işverenin işçilerini asıl işverenin işinde çalıştırması zorunludur[32].

İşyeri kavramı, 4857 sayılı İş Kanunun m. 2/1-2-3'de yer almıştır. Bu düzenlemeye göre işyeri, işverenin hizmet ya da mal için maddî veya maddi olmayan unsurlarla çalışanın beraber çalıştığı yer şeklinde adlandırılır. İşverenin üretim yerine ve idaresi altında teşkilatlanan dinlenme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım gibi eklentiler de işyeri olarak kabul edilmektedir.

Bu anlamda alt işveren, asıl işverenden aldığı iş bu işverenin işyerinde yerine getirmelidir.

Ancak asıl -alt işveren ilişkisi kurulduktan sonra, alt işverenin işyeri, işlerini yapacağı yer olmakta ve bu işveren üstlendiği işi, burada kendi örgütlenmesi içinde ve kendi işçileriyle yapmaktadır[33]. Bu iki işyeri birbirinden bağımsız nitelikteki yerlerdir. Nitekim Yargıtay, 4857 sayılı Yasa yürürlüğe girmeden önce[34] ve yasa yürürlüğe girdikten sonra da bu iki işyerinin bağımsız olduğunu kabul etmiştir[35].

Bu nedenle bu ilişkinin bulunduğu hallerde aynı iş alanında iş gören iki ayrı işyeri vardır. Fakat uygulamada söz edilen iki işyerinin bulunduğu kabulü, daha çok hukuki bir ayrım olarak kalmaktadır[36]. Çünkü her ne kadar hukuki açıdan iki ayrı işyeri bulunmakta ve alt işverenin işyerinin sınırları bağımsız ve bölünmüş olsa da, uygulamada bu yeri asıl işverenin işyerinden ayırmak her zaman çok olanaklı

---

[32] Aktay, Nizamaettin, **Toplu İş Hukuku**. 2'nci Basım. İstanbul: Lykeion Yayınları, 2019, s. 67.
[33]Şeref, Özcan, , "**İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Alt İşverenlik**", Mühendis ve Makine, C.LV, Sa.655, Ağustos, 2014, s.38.
[34]Yargıtay HGK, 14.11.2011 Tarih, E:2001/9-711 ve K:2001/820 sayılı ilamı, https://, https://lib.kazanci.com.tr//
[35]Yargıtay 9. HD. 27.04.2021 Tarih; E:2021/3993 ve K:2021/8514 sayılı ilamı https://, https://lib.kazanci.com.tr//
[36] Eren, Y., s. 71.

olmamaktadır[37]. Örnek olarak bir fabrika alanı içinde kendisine tahsis edilen bir bölümde yemek veya işçi taşıma işini yapan alt işverenin işyerini, diğer işverenin işyerinden fiziki olarak ayırmak olanaklıdır. Ancak alt işveren, işletmenin temizlik işini üstlenmişse bu durumda alt işverenin işyerini, asıl işverenin işyerinden ayırmak zordur[38].

Doktrinde, iki işyerini ayırmanın fiilen mümkün olmadığı durumlarda iş sahasının hakimi asıl işveren olduğu için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğun da asıl işverene ait olacağı ileri sürülmüştür[39]. Ancak bu görüşün çok hakkaniyetli olmadığı kanaatindeyiz. Zira, bu görüşün kabul edilmesi halinde İSG'ye dair yükümlülükleri alt işverenin yerine getirmek zorunda olduğu durumlarda dahi işyerleri fiziksel olarak ayrılamadığından bahisle sadece asıl işverenin sorumlu olmasına yol açacaktır. Bu nedenle katıldığımız görüş uyarınca, her iki işverenin işyerlerinin fiziki şekilde ayrılamadığı hallerde bile araç ve gereçler ile mümkünse fiziki alan ayrıştırılarak karar verilmelidir[40].

2.2.3.4. Alt İşverenin İşçileri Sadece Asıl İşverenden Alınan İşte Çalıştırılması

Asıl -alt işveren ilişkisinde alt işverenin de mutlaka işçi çalıştırması gerektiği yukarıda ifade edilmiştir. İşK. 2/6. Maddesine göre alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği çalışanlarını yalnızca o işyerinde istihdam etmelidir.

Bu bağlamda alt işverenlik ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilerin farklı işyerlerinde çalıştırılmaları halinde İK bakımından alt işveren olarak kabul edilmeyecektir[41].

2.2.4. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Oluşturulması ve Sonuçları

Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3-1/b'ye göre, alt işverenlik, asıl işverenle yazılı şekilde yapılan ve m.10'da yer alan unsurları içeren sözleşme ile gerçekleşmektedir. Bu Yönetmelik hükümlerine göre, alt işveren, işyeri tescil bildiriminde yazılı sözleşme

---

[37]Akın, Levent. **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, 2.Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s.213(Alt İşveren).
[38] Eren, Y, s. 71-72.
[39] Akın, s. 213.
[40] Özdemir, s.382.; Eren, Y., s. 72.
[41]Süzek, s. 171.

sunmak zorunda olduğundan, bu sözleşmenin iki tarafa borç yükleyen sözleşme olması ve yazılı olması gerekmektedir[42].

Asıl -alt işveren ilişkisinin kurulması ile birlikte yeni bir işyerinin kurulduğu kabul edilmektedir. Nitekim İş Kanunu'nun 3/f-2. ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 5. ve 6. maddelerine göre, asıl işverenden iş alan alt işveren kendi işyerinin onaylanması amacıyla asıl işverenle yaptığı sözleşme ve tüzel kişiler için Ticaret Sicil Gazetesi örneği Çalışma ve İş Kurumu Bölge Müdürlüğüne vermelidir. Yasadaki aranan şartların bulunması durumunda Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca alt işveren bildirimde bulunduğunda bölge müdürlüğünce alt işverenin işyeri tescili edilmekte ve bu işyerine bir tescil numarası verilmektedir.

Yasa koyucu alt işverenlerin ekonomik durumlarının daha zayıf olması nedeniyle alt işverenlerin işçilerini korumak amacıyla asıl işvereni alt işverenin işçilerine karşı sorumlu tutmuştur[43]. Nihayetinde alt işverenin üstlendiği işin yapılmasında asıl işverenin çıkarı bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun m.2/6. ve 5510 sayılı Kanun m.12/6 uyarınca asıl işveren ile alt işveren arasında sözleşmesel ilişki bulunduğunda, işçilerle yapılan bireysel ya da toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden her iki işveren birlikte sorumlu olacaktır.

Her iki kanunda kullanılan "birlikte sorumluluk" müteselsil sorumluluk olarak kabul edilmektedir[44]. Sorumluluğun süresi alt işveren çalışanının asıl işverenin işyerindeki çalışma süresiyle sınırlıdır.

Asıl işverenin sorumluluğunun kapsamı ise İş Kanunu'ndan, iş akdinden ya da alt işverenin yaptığı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarla sınırlıdır.

---

[42]Alpagut, Gülsevil, "**Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu**", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 20, 2008, s. 1353. (Alt İşverenlik Yönetmeliği).

[43] Süzek, s. 172.

[44]Süzek, s. 172; Sümer, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2.Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2018, s. 70.; Yargıtay 9. HD. 16.10.2019 Tarih, E:2019/2529 ve K: 2019/18202, https://, https://lib.kazanci.com.tr//.

2.2.5. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kanuna Aykırı Yapılması Ve Muvazaa

2.2.5.1. Kanuna Aykırı Yapılan Asıl -Alt İşveren İlişkisinin Yaptırımı

İş Kanunu'nda asıl -alt işveren ilişkisinin kanunda aranan şartlara aykırı olması halinde sadece muvazaa hususu düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen şartlar bulunmamasına rağmen bu ilişkinin kurulması halinde hangi yaptırımın uygulanacağı ve bunun hukuki sonuçlarına dair bir düzenleme yapılmamıştır.

Doktrinde İK m.2/7'de düzenlenen asıl -alt işverenin muvazaalı ilişkileri açısından yer alan alt işveren çalışanlarının en başından başlayarak asıl işveren çalışanı kabul edilmesi hükmünün, kıyas yapılarak İK m.2/6'daki şartlara aykırı oluşturulan asıl işveren-alt işveren ilişkisine de tatbik edilebileceği belirtilmiştir[45]. Zira, yasada belli bir hukuki kurum için konulmuş düzenlemenin, hakkında bir kural bulunmayan benzer bir duruma uygulanması mümkündür. Bu çerçevede İK m.2/7'de öngörülen yaptırım, benzer bir durum olan İK m.2/6'ya kıyasen uygulanabilir.

Muvazaaya ilişkin İK m.2/7'deki hükmün, İK m.2/6'daki koşullara aykırı biçimde oluşturulan ilişkilere her zaman kıyasen uygulanamaz. Örneğin alt işverenin işçilerinin başka işyerleri arasında değiştirilmesi suretiyle sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılmamış olması halinde, bu işçilerin hizmet sürelerinin başlangıçtan başlayarak asıl işveren işçisi olarak kabul edilmesi hakkaniyete uygun görülmemiştir[46].

2.2.5.2. Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

Türk Borçlar Kanunu'nun m. 19'a göre muvazaa, bir sözleşmede tarafların, asıl iradeleriyle uyuşmayan ve kendi aralarında aslında hüküm ve netice doğurmasını arzulamadıkları, ancak üçüncü kişilere geçerli bir sözleşme varmış gibi yaptıkları anlaşmalardır[47]. Bu maddeye göre kanun koyucu, bir sözleşmede tarafların bilerek veya yanlışlıkla gerçek iradelerine aykırı beyanda bulunmaları halinde gerçek iradelerine üstünlük tanınacağını kabul etmiştir.

---

[45] Süzek, s.175,

[46] Aykaç, s.487; Süzek, s. 175

[47] Süzek, s. 175; Yargıtay 9. HD. 08.12.2021 Tarih, E:2021/11977 ve K:2021/16280 (https://, https://lib.kazanci.com.tr/)

İş hukukuna göre muvazaada taraflar, aslında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisini hedeflememektedir. Burada taraflar aslında sadece çalışanların bir kısım haklarını kısıtlamak amacıyla asıl işveren – alt işveren ilişkisinin bulunduğu görüntüsü vermektedir[48].

Asıl -alt işveren ilişkisinde muvazaa, İK m.2/7'de yer almıştır. İK m.2/7'de uygulamada sıklıkla karşılaşılan muvazaa halleri gösterilmiş ve bu hallerin kanundaki hallerle sınırlı olmadığı belirtilmiştir[49].

İK m.2/8 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/g'de kanun koyucu, alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı halleri düzenlemiştir. Kanunda, asıl işveren çalışanlarının alt işverence işe alınması yoluyla haklarının sınırlanması veya asıl işverenin çalışanlarıyla alt işveren ilişkisinin kurulması muvazaalı işlem olarak gösterilmiştir.

Bunların yanında ayrıca yargı kararları ile muvazaalı alt işverenlik ilişkileri tespit edilmiştir. Alt işveren çalışanlarının, alt işverenler değişse bile, değişen işverenlerin yanında kesintisiz şekilde asıl işverenin işyerinde çalışmayı sürdürmesi[50]

muvazaalı alt işveren ilişkisi şeklinde kabul edilmiştir. Ancak bu mutlak bir kural değildir. Çünkü alt işverenler değişse bile, bu işverenlerin işi iyi bilen ya da işin uzmanı işçilerle çalışmayı sürdürmek istemeleri muvazaa anlamına gelmeyecektir. Yargıtay da alt işverenin bu işçilerle çalışma zorunluluğu bulunuyorsa ilişkinin muvazaalı duruma geleceğini belirtmektedir[51].

Yargıtay'ın kabul ettiği bir diğer muvazaa durumu, alt işverenin çalışanlarını işe başlatma ve işten çıkarmada asıl işverenin yetkili olmasıdır. Çünkü işten çıkarma yetkisi, işçinin işvereni olan alt işverendedir[52].

Yine Yargıtay, alt işveren işçilerinin asıl işverenle akdedilen sözleşmede gösterilen işler haricinde çalıştırılması[53] veya alt işverenin sermayesinin düşük olup

---

[48] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, **İş Hukuku**, s.235.
[49] Süzek, s. 176
[50]Yargıtay 9. HD. 04.10.2012 Tarih, E:2012/14067 ve K:2012/33187 sayılı ilamı (https://, https://lib.kazanci.com.tr/)
[51]Yargıtay 21.HD, 23.01.2018, E.2018/59, K. 2018/458, (https://, https://lib.kazanci.com.tr/)
[52]Yargıtay 7.HD, 04.05.2015 Tarih, E.2015/7079 ve K.2015/7964, https://, https://lib.kazanci.com.tr/
[53] Yargıtay 7.HD, 15.06.2016 Tarih, E:.2015/40820 ve K: .2016/13362, https://, https://lib.kazanci.com.tr/

araç ve gereçlerin tamamının asıl işverence temini hallerini de muvazaalı ilişki olarak görmektedir[54].

Bununla birlikte, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulabileceği şartlar bulunmuyorken bu şartlar varmış gibi bu ilişkinin kurulması durumunda da muvazaalı bir hukuki ilişkinin bulunduğu söylenebilir[55].

Muvazaanın belirlenmesi halinde uygulanacak yaptırım, bu ilişki açısından İK m.2/7'ye göre, alt işveren çalışanlarının en başından başlayarak asıl işverenin işçisi kabul edilmesidir.

Bu madde bağlamında uygulanacak yaptırım, alt işverenin çalışanlarının en başından başlayarak asıl işverenin çalışanı sayılarak işlem görmesidir. Bu düzenlemeye göre, alt işveren çalışanların, en başından başlayarak asıl işverenin çalışanı şeklinde kabul edilecek ve onun işçi sayısı içinde sayılacaktır. Bu nedenle, işçi sayısı göz önüne alınarak tespit edilen yükümlülüklerde, bu işçiler asıl işverenin işçilerinin sayısına dâhil edilerek yükümlülükler tespit edilecektir[56]. Ancak bu durumda sözde alt işveren sorumluluktan kurtulamaz ve örneğin ödenmeyen işçi alacakları için de alt işverene başvurulabilmelidir. Yargıtay da, muvazaanın bulunması halinde sözde alt işverenin fiilinin, haksız fiil meydana getirdiği ve bundan sorumlu olduğunu belirterek işçilerin, alacaklarını bu alt işverenden isteyebileceğini belirtmektedir[57].

2.3. Ödünç İş İlişkisi

2.3.1. Genel Olarak

Ödünç iş ilişkisi, küreselleşme ve rekabet sonucu meydana çıkan esnek çalışma ihtiyacının beraberinde getirdiği yeni istihdam şekillerindendir[58]. Ödünç iş ilişkisi, işçinin çalışma yükümlülüğünü bir müddet farklı bir işverene karşı ifa etmekle sorumlu

---

[54] Yargıtay 9.HD, 09.03.2016 Tarih, E:2015/27395 ve K:.2016/5361, (https://, https://lib.kazanci.com.tr/)

[55]Seçkin, Nazlı, "İş Kanunu'nda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S.1, 2016, s.162.

[56] Aykaç, s.481.

[57]Yargıtay 9.HD, 09.11.2015 Tarih, E:2015/30848 ve K:.2015/31601, (https://, https://lib.kazanci.com.tr/)

[58]Caniklioğlu, Nurşen, "**Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları",** Mehmet Uçum (Ed.), Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler içinde (121-154), LEGAL Vefa Toplantıları(II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, 1.Basım, İstanbul: LEGAL Yayıncılık, 2008, s. 121.

olduğu iş ilişkisidir[59]. İş Kanununda "Geçici iş ilişkisi" kavramları kullanılmıştır. Bu kavramın yerinde olmadığı kanaatindeyiz. Çünkü Kanun'da (m.7) düzenlenen iş ilişkisi incelendiğinde başkasına ait çalışan, iş görme edimin geçici bir süreliğine başka bir işverene yönelik olarak getirmektedir. Bu ilişkiyi en iyi "Ödünç" kavramı tanımlayabilmektedir[60]. Ödünç tabirinin içinde geçicilik de vardır. Ancak geçici kavramı ödünç olmamaktadır. Bu nedenle çalışmada ödünç iş ilişkisi tabiri tercih edilmiştir.

Ödünç iş ilişkisi kavramı, "üç köşeli" veya "üçlü iş ilişkisini" akla getirmektedir[61]. Diğer bir deyişle, bu ilişki, birden fazla hukuki ilişkiden meydana gelen karma bir hukuki ilişki anlamına gelmektedir[62]. Fakat, bu üçlü ilişkide yalnızca iki taraflı bir sözleşmesel bağlılık bulunmaktadır. Ödünç iş ilişkisinde; işçinin iş sözleşmesi yaptığı işveren ile geçici şekilde iş görme borcunu ifa edeceği farklı bir işveren bulunmaktadır.

Türk Hukukunda "ödünç iş ilişkisi" terimi, meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş olarak ikiye ayrılmaktadır[63]. Bu ayrımın temelinde işçinin hangi amaçla istihdam edildiği hususu bulunmaktadır[64]. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işveren, çalışanını farklı işverenlere ödünç vermek amacıyla istihdam ederken meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde işveren, kendisinin ürettiği, mal veya hizmet işinde istihdam ettiği işçisini başka bir işverene ödünç vermektedir. Bu ayrımın diğer bir sonucu da meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işveren kazanç amacıyla hareket ederken, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde işveren işçisini ödünç verirken genel olarak kazanç amacı gütmemektedir.

---

[59]Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 122; Kaplan, Senyen/ Tuncay, Emine, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara, Eylül 2019, s. 73 (Bireysel İş Hukuku); Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim. Bireysel İş Hukuku, 8.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, Eylül 2017 s. 125; Güzel, Ali/Heper, Hande., "**Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi**",Çalışma ve ToplumDergisi, Sayı. 52(1), 2017, s. 25.

[60] Mollamahmutoğlu,/Astarlı/ Baysal, s. 365

[61]Tuncay, A.Can, "**İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi**",Mercek Dergisi, C.8, S.30, Nisan 2003, s.57; Süzek, s.291.

[62]Akıntürk; Türkmen, Hülya, "İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi", Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1999, s.138.

[63] Süzek, s.288.

[64] Benli, Abdurrahman / Yiğit,Yusuf, **4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları**, Kamu-İş Dergisi, Y. 2006, C. 8, S. 42, s. 60

Hukukumuzda 2016 yılına kadar sadece meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi söz konusuydu. 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanunla, İK ve Türkiye İş Kurumu Kanununda yapılan değişikliklerde hukukumuzda ilk defa meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi getirilmiş ve ayrıca meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde önemli değişiklikler yapılmıştır.

2.3.2. Ödünç İş İlişkisinin Kurulması

2.3.2.1. Meslek Edinilmemiş Ödünç İş İlişkisinin Kurulması

Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi İK m.7/15'de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işverenin, işçisinin yazılı rızasını alarak, holding kapsamı içinde ya da aynı şirketler topluluğuna ait farklı bir işyerinde iş görme borcunu ifa etmek üzere geçici şekilde işçini devredilmesi durumunda geçici iş ilişkisi kurulur. İş Kanunu'nda 2016 yılında yapılan değişiklikten önce işverenler yapmakta oldukları işe benzeyen işlerde çalıştırılmak üzere işçisini başka işverenlere ödünç verebilirken yapılan değişiklikle bu şekilde ödünç iş ilişkisi kurulması imkanı ortadan kaldırılmıştır. Ancak değişiklikten önce bu şekilde kurulan ödünç iş ilişkileri sözleşmeleri sona erinceye kadar devam edecektir.

Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinin nasıl kurulacağı İK. 7. maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkileri, işçinin yazılı rızasıyla kurulabilir. Bu rızanın devir sırasında verilmesi gerekir. Önceden verilen, örneğin çalışanın kendi işvereniyle akdettiği iş sözleşmesi esnasında, rıza geçerli değildir. Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi sürelidir. Bu süre altı aydır. Ancak iki defa yenilenebilir.

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi, ödünç çalışan veren işveren ile ödünç işçi alan işveren arasında yapılan bir sözleşme ile kurulur. Bu sözleşmede ödünç verilen işçi taraf değildir. Bu şekilde kurulan ödünç iş ilişkisinde ödünç veren işverenle çalışan arasında yapılan sözleşme yürürlükte kalmaya devam etmektedir. Ancak işçi, iş görme borcunu sözleşme yaptığı ödünç veren işverene değil, rıza verdiği ödünç alan işverene karşı yerine getirmektedir.

Mesleki amaç taşımayan ödünç iş ilişkileri ile ilgili olarak İşK m.7/son hükmünde, bu maddenin 4. ve 5. fıkralarının bu ilişkiye de tatbik edileceği hükmü yer almıştır. Bu düzenlemelere göre, kamu kurumlarında mesleki amaç taşımayan ödünç iş

ilişkisi kurulması yasaktır. Ayrıca maden çıkarılan iş sahalarında da mesleki amaçlı ödünç iş ilişkisi kurulması yasaktır (m.7/4). Yine İş Kanununa göre ödünç işçi istihdam eden işveren, grev ve lokavt esnasında, 6356 sayılı Kanunun 65 inci madde istisnası haricinde, ödünç iş ilişkisi ile işçi istihdam edemez (m.7/5).

2.3.2.2. Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisinin Kurulması

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi yukarıda da ifade edildiği üzere ilk defa 2016 yılında düzenlenmiştir. Anılan iş ilişkisi özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulabilir. Özel istihdam büroları, gerçek ya da tüzel kişilerce açılabilir. Bu büroların faaliyette bulunmalarına 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun (TİKK) 17. maddesine göre Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmesi gerekir. Kanun'un 17. maddesine göre özel istihdam bürolarının görevi, iş arayanlarla işçi arayanları bir araya getirmek ve aracılık yapmaktır. Bu anlamda özel istihdam bürosu ile çalışan arasında bir iş görme borcu oluşmamaktadır[65].

Ayrıca Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (ÖİBY) m.4'e göre bu bürolar, iş ve işçi bulma hususlarında aracılık hizmeti verebilecekleri gibi iş gücü piyasası, işe alma ve insan kaynaklarına ilişkin faaliyet gösterip mesleki eğitim de verebilmektedirler.

Bununla birlikte, bu büroların işlevlerinden biri de meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi bakımından, sürekli iş ilişkisinin kurulmasına öncülük etmesidir. Bilhassa genç işçilerin yaşadığı tecrübesizlik sorununa çözüm olacağı, genç ve tecrübesiz işçilerin bu şekilde tecrübe edinerek sürekli nitelikteki işlere kavuşulacağı öne sürülmektedir. Yine uzun ve sürekli işsizliğin mesleki ödünç iş ilişkisiyle bir nebze de olsa ortadan kaldırılabileceği belirtilmektedir. Öğrenciler, ev hanımları, part-time çalışanlar için de ek gelir olanağı oluşturacağı ve kanuni altyapısının oluşturulmasıyla birlikte kayıt dışı çalışmanın önüne geçeceği ileri sürülmektedir[66].

İşK m.7/2'de ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği durumlar ve işler yer almaktadır. Bu hükümde ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği "işler" ve "haller" olarak ikili bir ayrım

[65]Usen, Şelale, Avrupa Birliği'nde Geçici İş İlişkisi ve Geçici Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2005, s.89.

[66]Şen, Murat, "Meslek Edinilmiş (Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla) Geçici İş İlişkisi", İşkur İstihdamda 3İ (İşgücüİşveren-İşkur), 13, 2014, s.51.

yapılmaktadır[67]. Bu maddenin (a) bendine göre işçiler tarafından; İş K m.74'te yer alan doğum ve gebelik kaynaklı izinlerin kullanılması, İşK m.13'te düzenlenen kısmi çalışma izninin kullanılması, askerlik görevinin yerine getirilmesi sebepleriyle ve diğer tüm askı hallerinde (gözaltı, tutukluluk (İşK m.25/4), sağlık sorunları (İşK m.25/1-b), ailevi sebeplerle (İşK m.46/3)) işyerinde geçici işçi ihtiyacının ortaya çıkması, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulabileceği durumlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Yine İş Kanunu m.7/2-b gereğince mevsimlik tarım işleri, mesleki amaçlı ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği işlerdendir. Yasa koyucu tüm mevsimlik işleri kanun kapsamına almamış, sadece mevsimlik tarım işlerinde ödünç iş ilişkisinin kurulmasını istemiştir. İşK m. 111'de tarım işlerinin hangi işler olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca İş Kanunu'nda, ev hizmetleri için de bu ilişkinin kurulabileceği (m.7/2-c) hükmü getirilmiştir. Ancak hem mevsimlik tarım işleri hem de ev hizmetlerinde ödünç iş ilişkisi haricinde kalan durumlarda, bu işlere Borçlar Kanunu hükümleri tatbik edilecektir. Ev hizmetleri, "*Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ*"de evin gündelik işleri ve yaşlı, hasta ve çocuk bakımı işleri olarak tanımlanmıştır[68]. Fakat Yargıtay; yaşlı[69], hasta ve çocuk bakımı işlerini evin gündelik işleri dışında görmekte[70] ve dolayısıyla bu işleri ev hizmeti olarak kabul etmemektedir.

İK m.7/2-d gereğince, işletmenin gündelik işlerinden kabul edilmeyen ve belli aralıklarla yapılan işlerinde de mesleki amaçlı ödünç iş ilişkisi oluşturulabilecektir. "Günlük işlerden kabul edilmeyen ve aralıklı görülen" işler; belli süreli projeler, yeni yazılım oluşturulması, bakım ve tamir gibi işlerdir. "Günlük iş" ifadesinden de işletmede her gün yapılan işler olmayıp, iki günde bir, üç haftada bir gibi kısa aralıklarla ve düzenli görülen işler anlaşılmaktadır[71].

---

[67]Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 11. Baskı İstanbul, Beta Basım Yayın 2020, s.211.
[68]Doğan Yenisey, s.154.
[69]Yarg. 22. HD, 10.10.2017, E. 2017/8730, K. 2017/21258, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/ (16.08.2021).
[70]Yarg. 22. HD, 02.09.2014, E. 2014/17890, K. 2014/22670, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/ (16.08.2021).
[71]DoğanYenisey, s.154-156.

İş Kanununa göre önemli tamir ve tadilat işleri gibi iş sağlığı ve güvenliği açısından acil olan işlerde ve terör olayları, sel, yangın gibi üretimi ciddi oranda etkileyen zorlayıcı sebeplerin oluşması durumlarında (İşK m.7/2-e) ve ayrıca ihracata yönelik talebin artması veya iç piyasadaki öngörülmez talep artışı nedeniyle işyerinin işlerinin tahmin edilemeyecek biçimde artması durumunda mesleki amaçlı ödünç iş ilişkisi oluşturulabilecektir (m.7/2-f). Yine bayram öncesi çikolata üretimi ya da seçim öncesi bayrak üretimi gibi dönemsel talep artışlarında da mesleki amaçlı ödünç iş ilişkisi oluşturulabilir (m.7/2-g).

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi üçlü ilişkiye dayanmaktadır. Bu ilişkide işveren, özel istihdam bürosudur (İK m.7/11). Bu üçlü ilişkinin yanları; özel istihdam bürosu, çalışan ile geçici işverendir[72]. Çalışan ile özel istihdam bürosu arasında kurulan iş sözleşmesinde, işçi, özel istihdam bürosunun aracılık edeceği geçici işveren nezdinde çalışmayı kabul etmektedir. Bu nedenle işçinin özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında kurulan ilişkiye ayrıca rıza göstermesine gerek bulunmamaktadır[73]. Yine İK m.7/11'e göre işçi ile özel istihdam bürosu arasında akdedilen sözleşmenin yazılı yapılması mecburidir. Bu sözleşmede ayrıca, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmadığı takdirde haklı sebeple sözleşmeyi fesih hakkı olduğu yazılmalıdır ve bu süre üç ayı geçemeyecektir.

Ödünç iş ilişkisinin kurulmasında ikinci aşama, ÖİB Yönetmeliği'nin 2/1-d maddesinde, büro ile geçici işveren arasında çalışanın iş görme borcunu ifa etmek üzere sözleşme yapmasıdır. Bu sözleşmeye geçici işçi sağlama sözleşmesi denmektedir. Yönetmeliğin bu hükmünden açıkça anlaşılacağı üzere geçici işçi sağlama sözleşmesinin yazılı yapılması gerekir.

Çalışan ile geçici işveren arasında ayrıca bir sözleşme yapılmamaktadır. Çalışanın, geçici işverene karşı iş görme borcu yükümlülüğü, bürosu ile geçici işveren arasında yapılan sözleşmede belirlenen tarihten itibaren başlamaktadır.

---

[72]Baskan, s. 10
[73]Nazlı, Seçkin, **Özel İş Aracılığı**, Vedat Yayıncılık, İstanbul 2009, s.242

2.3.3. Ödünç İş İlişkisi Kurulmasının Sonuçları

Mesleki edinilmiş ödünç iş ilişkisine bireysel iş hukuku açısından bakıldığında geçici işçinin, iş görme edimini yerine getirme, özen ve sadakat borcu, sır saklama yükümlülüğü, elde ettiği bilgilerle rekabet etmeme borcu ve işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunlar zaten işçinin iş sözleşmesinden doğan genel borçlarıdır. Sözleşmenin diğer tarafı olan özel istihdam bürosu ve geçici işverenin ise eşit işlem borcu bulunmaktadır. Bu borcun kapsamını; ücret bakımından ve diğer olanaklar bakımında eşitlik ilkeleri oluşturmaktadır. Ücret ödeme yükümü, kural olarak, özel istihdam bürosunca ifa edilecektir. Bununla birlikte geçici işverenin koruma ve gözetme borcu bulunmakta olup, bu yükümlülük kapsamında risk değerlendirmesi, denetleme, bilgilendirme, eğitim verme, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması, sağlığını koruma borcu gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

2.3.3.1. İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü

Eşit davranma yükümlülüğü (eşit işlem borcu), işverenin istihdam ettiği işçiler arasında işe alım ve iş ilişkisinin devamı esnasında ve iş ilişkisinin bitirilmesinde din, ırk, dil, cinsiyet, siyasi ve felsefi görüş gibi sebeplerle ayrım yapmaksızın aynı statüdeki işçilere aynı, farklı statüdekilere farklı işlem yapılmasını gerektirmektedir[74]. Geçici iş ilişkisinde işverenin eşit davranma yükümlülüğü, İş Kanunu m.7'de ve AB'nin 2008/104/EC sayılı Direktifinin 5.maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Anılan Direktifin 5. maddesine göre, geçici işverenin yanında faaliyet gösterdikleri sürece geçici çalışanlara uygulanacak temel çalışma şartları, aynı iş için geçici çalışanlar geçici işverence doğrudan işe alınmış olsalardı tatbik edilecek olan şartlara göre tespit edilmelidir.

İşK m.5'de eşit davranma ilkesi düzenlenmiş ve 2. fıkrasında ise işveren, esaslı gerekçeler bulunmadıkça tam veya kısmi süreli çalışan ya da belirsiz süreli veya belirli süreli işçi arasında farklı uygulama veyahut ayrım yapamayacağı belirtilmiştir. İşK'nun 7/10. maddesinde de geçici iş ilişkisinde çalışan açısından eşit davranma ilkesi getirilmiştir. Bu maddeye göre geçici işçiye sağlanan çalışma koşulları, aynı işverenin

[74]Yıldız, Gaye Burcu, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2008, (Eşit İşlem Yapma Borcu) s. 30.

sürekli işçilerine sağladığı çalışma koşullarının altında olamayacaktır. Kanunda "emsal işçi" yerine "aynı iş için doğrudan işe alınma" kriteri temel alınmıştır[75].

Ayrıca TİKK'nın 18/f. maddesinde iş ilişkisinde İş K m.5'de düzenlenen eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi halinde özel istihdam bürosu kurma izni iptal edilebilecektir. 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki 5920 sayılı Kanun Cumhurbaşkanınca eşitlik ilkesini içermediği gerekçesiyle veto edilmiştir[76].

İş Kanunu m.7/10'un gerekçesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışanların tatiller, ücretli izin, gece iş görme, dinlenme dönemleri, fazla çalışmaları gibi temel çalışma şartları belirlenirken, emsal çalışan dikkate alınacaktır. Fakat gerekçede anılan Direktif'ten farklı olarak "ücret" sayılmamıştır. Kanunun gerekçesinde ücreti temel çalışma koşulları altına almadığı ve bu nedenle ücret açısından eşitlik ilkesinin istisna olduğu ifade edilmiştir[77]. Ancak Kanunun anılan AB Direktifi çerçevesinde hazırlanmış ve bu Direktif kapsamında da ücret temel çalışma koşulu kabul edilmiştir[78]. Katıldığımız görüşe göre, ücretin temel çalışma şartlarından sayılması ve eşit davranma yükümlülüğüne tabi tutulması, işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde daha isabetli olacaktır.

Ücret temel çalışma şartı olarak kabul edildikten sonra meydana çıkacak olan diğer bir sorun ise prim, ikramiye gibi ücret eklerinin de temel çalışma şartı kabul edilip edilmeyeceği açısından ortaya çıkacaktır. Ücretin geniş anlamda yorumlanması gerektiği ve ücret eklerinin de temel çalışma şartı olarak kabul edilmesi gerektiği kanısındayız[79].

İş Kanunundaki düzenlemeden, eşit davranma yükümlülüğünün kime ait olduğu kesin olarak anlaşılamamaktadır. Doktrinde eşit davranma yükümlülüğünün geçici işverenin değil işçinin asıl işvereni olan özel istihdam bürosunun bir yükümlülüğü

---

[75] Doğan Yenisey, Kübra, "Yeni Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan- I. İş Hukuku Kongresi, İstanbul, (Geçici İş) 2016, s.159; Özkaraca, Ercüment, Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul, 2016, s.80.

[76] Doğan Yenisey, Geçici İş, s.160.

[77] Süzek, s.313-318.

[78] Süzek, s.308; Baskan, Ş. Esra, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXI, S.2, 2017, s.32; Özkaraca, s.85

[79] Özkaraca, s.86

olduğu ileri sürülmüştür[80]. Ancak doktrindeki baskın görüş, bu yükümlülüğün geçici işverene ait olduğunu belirtmektedir[81]. Kanaatimizce özel istihdam bürosu, geçici işçi temin etme sözleşmesi akdederken işçi, geçici işverence doğrudan işe alınmış olsaydı tabi kılınacağı çalışma şartlarını sağlama borcu altındadır. Bunun yanında geçici işveren, gerek ödünç işçi sağlama sözleşmesi yapılırken gerekse işçinin yanında çalıştığı sürece işçiye eşit işlemde bulunma borcu altındadır. Bu nedenlerle bu borcun gerek asıl işveren sıfatıyla özel istihdam bürosuna gerekse geçici işverene ait olduğu kanısındayız. Ödünç iş ilişkisi, işverene daha az maliyetli işçi sağlama değil geçici bir süre için oluşan işçi ihtiyacının karşılanmasını amaçlamaktadır. Kanaatimizce de işverenin bu ihtiyacını gidermek maksadıyla yanında çalıştırdığı geçici işçisine daimi işçisinden daha az ücret ödemesini gerektirir bir durum bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, İş Kanunu 7/9-d. hükmü uyarınca ödünç işçiler faaliyet gösterdikleri süre boyunca geçici işverenin işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit davranma ilkesine göre yararlandırılırlar. Maddede sosyal güvenlik hukukuna ait olan ve bireysel iş hukukuna yabancı olan "sosyal hizmetler" ifadesinin yer alması doktrinde doğru görülmemiştir[82]. Maddenin gerekçesinde sosyal hizmetlerden ulaşım, kantin, yemek, çocuk bakım hizmetleri gibi hizmetlerin anlaşılması gerektiği belirtilmiştir[83]. Aynı fıkranın ikinci cümlesine göre, geçici işçiler iş görmedikleri dönemde özel istihdam bürosunun eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılacaktır. Kanun, geçici çalışanların çalışmadıkları dönem için yararlandırılacak hizmetler eğitim ve çocuk bakım hizmetleriyle sınırlandırmıştır.

4904 sayılı Kanun m.18/2-f gereğince özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin, iş ilişkisinde İşK m.5'de yer alan eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi halinde iptal edilebileceği yer almıştır. Doktrinde bu ilkeye aykırılık halinde İş Kanunu m.5 hükmünün kıyasen uygulanarak işçinin mahrum kaldığı haklarla birlikte ayrımcılık tazminatını isteyebileceği öne sürülmektedir[84].

---

[80]Özkaraca, s.80-81.
[81]Güzel /Heper, s.50;.
[82]Doğan Yenisey, **Geçici İş İlişkisi,** s.162; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.218.
[83]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.218.
[84] Güzel/Heper, s.51.

2.3.3.2. Ücret Ödeme Yükümlülüğü

Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğundan, ücret bulunmaksızın yapılan çalışma, iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilemeyecektir. İş Kanunu m.32 gereğince ücret, bir kişiye bir iş karşılığında işveren ya da üçüncü kişilerce verilen ve parayla ödenen tutardır. Bu tanım kapsamında ücret ayni olarak da ödenemez. Ücret, çalışma karşılığı olsa da iş hukuku mevzuatında işverenin temerrüdü işin ifasında geçici imkânsızlık (İK m.48) ve ifayı kabulde geçici imkânsızlık (İK m.24/III, 25/III, 40) durumlarında işçi fiili olarak çalışmamasına karşın işveren ücret ödemekle yükümlü kılınmıştır. Hafta tatillerinde (m.46), milli bayram ile tatil günlerinde (m.47) ve yıllık ücretli izinlerde (m.57) çalışma karşılığında değil, sosyal ücret ödeneceği hükümleri yer almıştır[85].

İşK m.7/son'a göre işveren, işçisini geçici şekilde devretse bile ücret ödeme borcu devam edecektir. Ücretin mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde çalışanın ücretinin işvereni konumunda olan büro tarafından ödeneceği belirtilmiştir[86]. 4904 sayılı Kanunun m.19/4-b hükmüne göre, büro ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesinde tespit edilecek olan ücret, asgari ücretin altında olmamalıdır. Aksi takdirde sözleşme geçerli olmayacaktır[87]. Eşit işlem borcu kapsamında büronun ödememesi gereken ücret, işçinin geçici işverence aynı iş için doğrudan işe alınması durumunda ödenecek olan ücret olmalıdır[88]. Ücret kavramı içine prim ve ikramiye gibi ücret ekleri de girmektedir[89]. Geçici işçinin ücretinin korunabilmesi için Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m.11/3'te bir hükme verilmiştir. Bu maddeye göre, büro, geçici çalışanların ücretlerinin ödendiğine ilişkin belgeleri her ay geçici işverene vermekle yükümlüdür. Bununla birlikte İş Kanunu m.7/2'de, işletmenin iş hacminin tahmin edilemeyecek seviyede artması durumunda tesis edilen geçici iş ilişkisinde, geçici işverenin işyerinde bir aydan uzun süredir iş gören geçici çalışanların ücretlerinin verilip verilmediğini işçinin iş gördüğü sürece her ay denetlemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

---

[85]Süzek, s.307.
[86]Odaman, Serkan, **Ödünç İlişkisinde Değişiklik Bu Defa Gerçekleşiyor Mu**?,Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.7, S.25, Mart 2012, s.53 (Ödünç İlişkisinde Değişiklik).
[87]Süzek, s.301.
[88]Odaman, s.53.
[89]Özkaraca, s.86.

Ödünç işçi, geçici işverenin yanında çalışmasının karşılığı olan ücreti özel istihdam bürosundan alır ayrıca ödünç işverenden büronun hizmet bedelinden indirilmesi için avans ya da borç alamaz (m.7/8). İşçiye işe çağrılmama halinde haklı fesih yetkisi tanınması birlikte ele alındığında işçinin görevlendirilmediği bu ara dönem için ücret hakkının bulunmadığı belirtilmiştir (m.7/11)[90].

Yıllık izin ücreti, İK m.57'de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; yıllık izin ücretini ödemekle yükümlü olan işveren, çalışanın iş akdiyle bağlı olduğu asıl işvereni olan özel istihdam bürosudur. Çünkü yıllık izne çıkılacak tarihlere ilişkin olarak asıl işveren olan büronun yönetim hakkı bulunmaktadır[91]. İznin yönetimi büronun elinde olduğundan bunun sonuçlarına da katlanmalıdır. Yargıtay'a da yıllık izin ücretinin ödenmemesi halinde sorumluluğun işçinin kendi işverenine ait olduğunu belirtmektedir[92].

Fazla çalışma ücreti, İşK m.41'de yer almıştır. Fazla çalışma ücretinin işçiye ödenen ücrete dahil edilip edilemeyeceği tartışılmıştır. Yargıtay, fazla mesai ücretinin işçiye ödenen ücrete dâhil olduğu kararlaştırmış olsa da fazla çalışma süresi sözleşmede belirtilmemişse bu hükmün kanuni azami sınır kapsamında geçerli olacağı bunu geçen fazla mesailer için ise fazla çalışma ücreti ödeneceği sonucuna varmaktadır[93]. Geçici iş ilişkisinde de fazla çalışma ücretinin, ücret kapsamı içine girdiği kararlaştırılmış ise büro ücreti ödediği takdirde işçinin fazla çalışmasına ilişkin alacağı da bulunmayacaktır. Fakat bu yönde bir anlaşma bulunmuyorsa işçinin ücretinin dışında fazla çalışma ücretinin geçici işverence ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Toplu iş sözleşmelerine bakıldığında, Türk hukukunda geçici işçilerin sendikal haklarına ilişkin özel hüküm yer almamıştır. 6356 sayılı STSİK'ndaki düzenlemeler kapsamında geçici işçi, aralarında iş akdi olan özel istihdam bürosunun kapsamına giren iş alanındaki bir sendikaya üye olabilir. Bu durum, geçici işçilerin iş koşulları ve haklarının korunmasında ve geliştirilmesinde önemli rol oynayacaktır[94].

---

[90]Özkaraca, s.66.
[91]Özkaraca, s.89.
[92]Yarg. 9. HD, 21.10.2004, E.2004/7545 K.2004/23792, https://www.sinerjias.com.tr/ (29.12.2020).
[93]Yarg. 9. HD, 5.12.2008, E. 2007/34409 K.2008/33551, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgi BankasiIstemciWeb/ (02.01.2021).
[94] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.229.

Ödünç işçiler, iş görme edimini ifa ettikleri geçici işverenle aralarında iş akdi olmamasından dolayı bu işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacaklardır[95]. Fakat toplu iş sözleşmesi, geçici işverenin işyerinde uygulandığından ödünç işçi, sözleşme kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği, çalışma zamanları, ara verme ve o işverenin idare yetkisine dair düzenlemelerle de bağlı olacaktır.

2.3.3.3. Ödünç İş İlişkisinin Sınırlamaları ve Muvazaa

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin yasak ve sınırlamaları İK'nun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre "*Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz. Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.*" Bu düzenlemedeki asıl amacın, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin kötüye kullanılmasını engellemek ve bu ilişkinin geçiciliğini sağlamaktır. Böylece işçiler korunmuş olacaktır. Ayrıca 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, bu iş ilişkisinin oluşturulmasına ilişkin şartlara ve bununla ilgili kısıtlamalara aykırı davranılması durumunda İK ve TİKK'da idari yaptırımlar düzenlenmiştir.

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde de muvazaalı işlemler mevcut taraflar arasında hüküm ve sonuç meydana getirmeyeceğinden burada hüküm ve sonuçlarını doğurmayacaktır. Muvazaalı ilişkide gizli işlem olan iş sözleşmesi ise yasada yer alan şekil ve esas koşullarını barındırıyorsa geçerli bir sözleşmedir ve hüküm ile sonuç doğurur. İşçi, baştan itibaren ödünç alan işverenin çalışanı kabul edilerek işlem yapılır. Fakat bu yaptırım, özel istihdam bürosu ile işveren arasında şartların var olmadığının farkında olarak bu şekilde anlaşmanın bulunması durumunda mümkün olabilecektir. Bununla birlikte, taraflar şartlarının var olduğu hususunda yanılgıya düşerek geçici iş ilişkisi meydana getirmişse, bu halde muvazaalı ilişki bulunmadığından yalnızca geçici işçi sağlama sözleşmesine ileriye yönelik bir geçersizlik yaptırımı uygulanabilir ve büro

[95]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.229.

ile işçi arasındaki iş sözleşmesi geçerli kabul edilir[96]. Kanaatimizce de muvazaanın bulunmadığı hallerde büronun iş aracılığı yaptığını kabul etmek ve geçici işveren ile işçi arasındaki iş akdi kurulduğunu ve işçinin bu işverenin işçisi olduğunu kabul etmek isabetli olacaktır.

Doktrindeki başka bir görüş ise, şartlara aykırı olmasına karşın oluşturulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin geçersiz olduğunu, bu halde büronun geçici işçi sağlama sözleşmesi kurmadığını, büronun yaptığı eylemin iş aracılığı şeklinde tanımlanması gerektiği ve işçiler geçici işverenin yanında çalıştıklarından bu işverenle iş sözleşmesi kurulduğunu öne sürmüştür[97].

2.3.4. Ödünç İş İlişkisinin Sonlanması

Ödünç iş ilişkisinde iş sözleşmesi veya geçici işçi sağlama sözleşmesi; tarafların anlaşması, sözleşme süresinin bitmesi, sözleşmenin feshi, ölüm, özel istihdam bürosunun kapatılması gibi nedenlerle sona erebilir.

2.4. İş Sözleşmesinin Devri

İş sözleşmesinin devri, ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yasal dayanağa kavuşmuştur. Bu kanundan önce yasal düzenleme bulunmadığından iş sözleşmesinin devri kurumu, doktrin ve Yargıtay kararları çerçevesinde uygulama alanı bulmuştur. Sözleşme serbestîsi ilkesi çerçevesinde iş sözleşmesinin devrinde hukuki bir engel olmasa da, yasal düzenlemenin bulunmaması sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktaydı.

6098 sayılı TBK yürürlüğe girene kadar Yargıtay da uygulamada iş sözleşmesinin devrini kabul etmekteydi[98]. Yargıtay, iş sözleşmesinin devri amacıyla, ilişkinin tarafları olan işveren, işçi ve devralan işverenin üçlü mutabakatının olması gerektiği ve işveren tarafından işçinin başka bir işverene ait işyerinde sürekli şekilde görevlendirmeye dair irade açıklamalarının iş sözleşmesinin devrine yönelik bir girişim olarak algılanması gerektiğini belirtmekteydi.

---

[96]Güzel /Heper, s.31.
[97]Baskan, s.18.
[98]Yargıtay 9.H.D., E.2006/1892, K.2006/20661, T.12.07.2006, www.sinerjimevzuat.com, (erişim tarihi: 11.11.2020).

İş sözleşmenin devri, TBK'nın 429. maddesine göre, sadece çalışanın yazılı rızası alınarak ve sürekli olmak kaydıyla farklı bir işverene yapılabilir. Devir işlemi sonucunda, devralan işveren, tüm hak ve borçlarıyla beraber hizmet sözleşmesinin tarafı olacaktır. Bu halde çalışanın çalışma süresine bağlı hakları açısından, devreden işverende işe başladığı tarih esas alınacaktır. Bu hükümden anlaşıldığı üzere iş sözleşmesinin geçerli şekilde devri için; işverenin devir yönündeki iradesi, devralan işverenin devralma iradesi, işçinin rızası ile işveren ile süren bir iş sözleşmesinin varlığı gerekir.

İş sözleşmesinin devri de üçlü bir hukuki ilişkidir. Fakat iş sözleşmesinin devri halinde, devir işlemiyle beraber işveren de değişmektedir. Devreden işveren, işveren sıfatını kaybeder ve devralan ise işveren sıfatıyla sözleşmenin tarafı olur. Geçici iş ilişkisine bakıldığında, bu şekilde bir durum bulunmamaktadır. İşçisini başkasının nezdinde görevlendiren işveren, bu sıfatını devam ettirir.

İş sözleşmesinin devri[99] doktrinde, işveren, işçi ve hizmet sözleşmesini devralan işveren arasında yapılan, işçinin artık devralan işveren için çalışmasını içeren ve geçici iş ilişkisi çerçevesinde bulunmayan üçlü ilişki[100] şeklinde tanımlanmıştır. Devir sözleşmesini işçinin onaylaması ile var olan iş sözleşmesinin tarafları değişmekte ve devralan işveren, devreden işverenin bütün hakları ve borçlarını üstlenmekte ve devreden işverenin yerine geçmektedir[101].

Doktrinde, işverenle süren bir iş sözleşmesi olmaksızın iş sözleşmesinin devrinin bahse konu olamayacağı; bu halde işçinin farklı bir işveren yanında çalışmayı sürdürmesi durumunda yeni bir iş sözleşmesi yapılmış olduğunun kabul edileceği belirtilmiştir[102].

İş sözleşmesinin devrine ilişkin İK'nda düzenleme bulunmasa da TBK m.429 uyarınca bir hizmet sözleşmesi olan iş sözleşmesi, sadece işçinin yazılı rızası alınarak devamlı surette bir diğer işverene devredilebilir. Bu maddeye göre, devir işlemi sonucunda devralan, bütün hak ve yükümlülükleri ile iş sözleşmesinde işveren sıfatına

---

[99] Çankaya/Çil, s.243-244.
[100] Çankaya/Çil, s.244.
[101] Alp, Mustafa, **İş Sözleşmesinin Devri (Tebliğ Metni)**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Üçlü iş İlişkileri Sempozyum 04.04.2009**,** İstanbul, 2009, (Sözleşmenin Devri) s.303.
[102] Alp, s.303.

sahip olur. Bu halde çalışanın çalışma süresine tabi hakları açısından, devreden işverende işe başladığı tarih baz alınır[103].

İş sözleşmesinin devrinde işçinin rızasının alınması zorunludur. Bu rızanın yazılı olarak verilmesi gerekir. Ancak kanunda rızanın ne zaman verilmesi gerektiğine ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Bu durumda genel sözleşmenin devrine ilişkin, TBK'nın 205. maddesi uygulanacaktır. Bu maddeye göre "*Sözleşmeyi devralan ile devreden arasında yapılan ve sözleşmede kalan diğer tarafça önceden verilen izne dayanan veya sonradan onaylanan anlaşma da, sözleşmenin devri hükümlerine tabidir. Sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır.*" Bu kapsamda, çalışanın iş akdinin devrine rıza vermemesi halinde; geçerli bir sözleşme devri bulunmaz ve bu sebeple işçinin sözleşmesini feshedilebileceğinden söz edilebilir. Kanaatimizce işçinin rızasının aranması isabetlidir. Zira, işçinin iş göre borcunu yerine getireceği, yönetim hakkını kullanacak ve kendisine ücret ile iş sağlığı ve güvenliği gibi yükümlülükleri bulunan işvereni bilmesi gerekir.

İş sözleşmesi devri halinde, işçinin işvereniyle olan sözleşmesi kesintiye uğramaksızın devralan işverene geçecek ve işçinin iş ilişkisi değişse de iş sözleşmesi feshedilmiş olmayacaktır. Bu çerçevede, işveren de feshe bağlı neticeleri yerine getirmek zorunda kalmayacak ve işçinin kıdeme dayanan hakları da herhangi kesintiye uğramayacaktır. İş sözleşmesinin devriyle beraber tüm hak ve borçlar devralan işverene geçmektedir.

İş sözleşmesinin devri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bütün tedbirlerin alınması ve sonuçlarından yeni işveren sorumlu olacağından üçlü iş ilişkisi ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle iş bu çalışmada iş sözleşmesinin devri konusu ayrıca incelenmeyecektir.

2.5. İşyerinin Devri

İşyerinin bir bölümünün ya da tümünün devri, 6098 sayılı TBK, 6102 TTK ve 4857 sayılı İK'da düzenlenmiştir. TBK'nun 428. maddesi uyarınca, işyerinin tümü ya da bir kısmı hukukî bir işlemle farklı bir kişiye devredilirse, devir tarihinde işyeri veyahut bir kısmında var olan hizmet akitleri, tüm hak ve borçlarıyla beraber devralana

[103]Özkaraca, Ercüment, **İş Sözleşmesinin Devri**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No:5, İstanbul, 2014, s.115 vd.

geçecektir. Bu maddede, mehaz kanun olan İsviçre Borçlar Kanununun 333. maddesi dikkate alınmıştır[104].

Ticari işletmenin devri 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 11/3. maddesinde düzenlenmiş olup, bu maddeye göre, ticari işletme, malvarlığının bir bütün hâlinde devredilebileceği, devir sözleşmesi ve ilgili sözleşmelerin yazılı olarak yapılacağı, ticaret siciline tescil edilerek ilan edileceği hükme bağlanmıştır. Ticari işletme bir bütün olarak devredilir. Bu bağlamda sadece haklar değil borçlar da devredilir. Ticari işletmenin devri ile birlikte işletmenin mevcut borçlarından devreden, devralanla birlikte iki yıl boyunca müteselsil sorumlu olur[105]. TTK'da işçilerin rızası ile ilgili düzenleme Kanunun 178. maddesinde yer almaktadır. Bu maddede sadece şirketin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesinde meydana gelen yeni iş ilişkilerine dair hüküm getirilmiştir. Bu maddeye göre, şirketin bütünüyle ve bir kısmının bölünmesi halinde çalışanlarla yapılan sözleşmeler, çalışan itiraz etmezse devir gününe kadar bu sözleşmeden kaynaklanan tüm hak ve borçlarla devralana geçecektir. Çalışanların itiraz etmesi halinde, hizmet sözleşmesi yasal işten çıkarma süresinin bitiminde sonlanır; devralan ve çalışan o zaman kadar sözleşmeyi ifa etmekle yükümlü olurlar. Maddeden açıkça anlaşıldığı üzere işçilere itiraz hakkı tanınmıştır.

İş Kanunu'nun 6. maddesinde de işyerinin tamamı ya da bir kısmının devredilmesi durumunda, devir tarihinde işyerinde ya da bir kısmında mevcut olan iş akitlerinin tüm hak ve borçlarıyla beraber devralana geçeceği düzenlenmiştir. İşK m.6/3'te işyerinin devri durumunda devreden işverenin sorumluluğu yer almıştır. Devreden işverenin sorumluluğu, devir tarihinden evvel doğmuş olan ve bu tarihte vadesi gelmiş borçlarla kısıtlanmıştır. Bu sorumluluk, devir tarihinden başlayarak en fazla iki yıl sürecektir. Taraflar aralarında akdedecekleri anlaşma ile iki yıllık süreyi uzatabilirler veya devreden işverenin, devir işleminden sonra ortaya çıkmış borçlar açısından da sorumlu tutulacağı hususunda anlaşabilirler[106]. Elbette, devir tarihinden sonra doğmuş borçlardan ötürü, devreden işverenin bir sorumluluğu olmayacaktır[107].

---

[104] Çankaya/ Çil, s. 376.
[105] Çeker, Mustafa, **Ticaret Hukuku Genel Esaslar**, 4. Bası, Karahan Yayınları, s. 21-23
[106] Özkaraca, s. 179.
[107] Yargıtay 9. HD, T. 12.02.2008, E. 2007/31303, K. 2008/106, bkz. Çankaya/ Çil, s. 389.

İş Kanunu m.6/1'e göre iş sahasının tümü ya da bir kısmının hukuki işleme istinaden "başkasına devredildiğinde" ifadesi kullanılarak, işyeri devri sonucu işverenin değiştiği açıkça düzenlenmiştir. Bu devirde üçlü bir iş ilişkisi olup, var olan iş sözleşmelerinden kaynaklanan borç ve yükümlülüklerin tamamı ya da bir bölümünde sözleşme dışı üçüncü bir şahsın sözleşme kapsamına alınması söz konusu olmaktadır[108]. Elbette devreden ile devralan arasında asıl -alt işveren ilişkisi yoktur. Zira çalışan, aslında devralan işverenin çalışanı olamadığından, devralan işveren de alt işveren olmayacaktır.

Aynı şekilde işyerini devralan işveren, geçici işveren sıfatına da sahip olmayacaktır. Çünkü, İşK m.7'ye göre işveren, ödünç iş ilişkisinde, iş akdi ile kendisine tabi olan işçiye yönelik işin yerine getirilmesini istem hakkını, işçinin de rızasını alarak, *geçici bir müddetle* farklı bir işverene devretmektedir[109]. İş Kanunu m. 90 uyarınca ödünç iş ilişkisi Türkiye İş Kurumu ve bu Kurum'un izin verdiği özel istihdam büroları aracılığıyla kurulabilecektir. Ayrıca ödünç iş ilişkisinde, işçinin başka bir işverenin altında iş görmeye başlaması ile işçi ve geçici işveren iş akdi yapmamaktadır. Bu kapsamda ödünç iş ilişkisi, işçinin işvereniyle olan iş akdinin bir başka işverene devri manasına gelmez[110]. Ödünç işçilerin haklarını korumayı hedefleyen kanun koyucu, ödünç işçiyi istihdam eden işverenin iş sahasındaki çalışması müddetince çalışma şartları, bu çalışanların aynı işverence aynı işte çalıştırılması durumunda temin edilecek şartların altında olamayacağını da düzenlemiştir. Ödünç işçi istihdam eden işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini, yasa gereği fesihten başlayarak altı ay geçmeksizin ödünç iş ilişkisi çerçevesinde çalıştıramayacağından, bu hüküm de işçinin hakkını korumakta ve ödünç iş ilişkisinin kalıcı bir iş görme şekli olarak kabulünü önlemeyi amaçlamaktadır.

İşyeri devri durumunda iş sözleşmesi, yasal bir sınır bulunmaksızın devredilmektedir. Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde ilişkin yasal düzenlemelere

---

[108]Çetin, Emrah, "İşyerinin Devri kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileri ile Karşılaştırılması", İSGHD, C.14, S.56, 2017, s.1803, 1806.
[109]Caniklioğlu, **Geçici İş İlişkisi**, s.125-126.
[110]Çetin, s.1814.

göre bu ilişkinin altı ayı aşmamak kaydıyla kurulması ve en fazla iki kez uzatılması mümkündür. Diğer bir deyişle, ödünç ilişkisi en çok 18 ay süreyle kurulabilecektir[111].

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde ise 4857 sayılı Kanun'un 7/3. maddesine göre, geçici iş sözleşmesi m.7/2-(a)'da yer alan durumların devamı boyunca; m.7/2-(b) ve (c)'de gösterilen durumlarda süre sınırı bulunmaksızın, bunlar haricinde m.7/2'deki diğer durumlarda toplam onsekiz ay süresince kurulabilir[112].

İş Kanunu'nda düzenlenen işyeri devri hükümlerine bakıldığında işçinin rızasının alınması ve bilgilendirilmesi yükümlülüğü bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, işyerini devretmek isteyen işverenin işçinin rızasını almasına gerek yoktur. Ancak ödünç iş ilişkisinin varlığı durumunda yasanın emredici düzenlemesi uyarınca işçinin yazılı rızasının alınması zorunludur. Aksi hal ödünç iş ilişkisinin kurulmasını önleyecektir[113]. TTK'da düzenlenen işyeri devrinde ise işçinin "itiraz hakkı"nı kullanması halinde işyeri devri gerçekleşir fakat iş akdi sona ermektedir.

İşyerinin devri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bütün tedbirlerin alınmasından ve sonuçlarından yeni işveren sorumlu olacağından üçlü iş ilişkisi ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle iş bu çalışmada işyeri devri konusu ayrıca incelenmeyecektir.

[111]Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s.128.
[112]Baskan, s.17 vd.
[113]Başbuğ, Aydın, / Yücel Bodur, Mehtap, **İş Hukuku**, 5.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2018, s.94-95.

BÖLÜM 3. ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

3.1. Genel Olarak İşverenin İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Yükümlülükleri

3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İnsan haklarının temeli yaşam hakkıdır. Bu hak olmadan diğer hakların var olması ve kullanılması mümkün değildir. Bu nedenle bu hakkı ulusal ve uluslararası belgelerde koruma altına alınmıştır. Yaşama hakkı, herkese karşı ileri sürülebilmesi bakımından mutlak haklardandır. Yaşama hakkı ve maddi ve manevi varlığını koruma (vücut bütünlüğünün korunması) hakkı (Anayasa m.17/1), iş sağlığı ve güvenliğinin de temelini oluşturmaktadır[114].

Tarihin ilk dönemlerinde insanlar beslenme ve barınma gibi daha çok temel ihtiyaçlarını gidermek için çalışmışlardır. Bu dönemde yapılan çalışmalardan kaynaklı olarak basit kazalar ve yaralanmalar olmaktaydı. Bu nedenle bu kazalar bugünkü anlamıyla iş sağlığı ve güvenliğinin konusu yapılmamıştır.[115]. Ancak sanayileşme ile beraber ortaya çıkan yeni teknoloji ve rekabetin artması sonucu işçilerin uğradıkları iş kazası ve meslek hastalıkları artmaya başlamıştır[116]. Bu durum beraberinde işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi için İSG kavramını ortaya çıkarmıştır.

İş sağlığı kavramı, çalışanların yaptığı iş ve çalışma ortamından kaynaklı kendisinin ve sosyal çevresinin bedeni, ruhi ve sosyal açılardan tam olarak iyi olmasını bu iyilik durumunun en üst seviyede tutulmasını, yaptığı işten kaynaklı ortaya çıkabilecek hastalık ve tehlikelere karşı korunmasını ifade eder[117].

İş güvenliği kavramı, çalışanların işyerinde kullanılan makine ve malzemelerden ve çalışma koşullarından kaynaklı olarak ortaya çıkabilecek, yaşam ve vücut

---

[114]Özden, Banu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, İstanbul, 2021, Beta Yayınları, s. 119

[115]Kılkış, İlknur, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3.baskı, Bursa, 2018, Dora Yayıncılık, s.3 (İSG).

[116] Özden, s. 119

[117]Sümer, s. 3, Özden, s. 121

bütünlüğüne yönelen tehlikelerin tamamen kaldırılmasını veya azaltılmasını ifade eder[118].

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ise, çalışanların işyerlerinde yerine getirdikleri işten dolayı meydana gelebilecek tehlike ve riskleri tamamen kaldırmayı ya da düşürmeyi amaçlayan, işçilerin ve onların sosyal çevrenlerinin hem bedeni hem ruhi hem de sosyal yönden iyilik durumlarını en üst seviyeye çıkarmayı ve tutmayı hedefleyen, daha çok önleme ve koruma şeklindeki faaliyetleri ve bir iş kazası ve/veya meslek hastalığı meydana geldiğinde bunun doğurduğu zararları gidermek şeklinde tanımlanabilir[119].

3.1.2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Yükümlülükleri

3.1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçevesinde İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İşverenlerin, işyerinde İSG tedbirlerini alması zorunluluğu işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucudur[120]. İşçiyi gözetme borcu işverenin işçiye karşı sadakati bağlamında en önemli yükümlülüklerinden biridir. Bu borç, işçinin yaptığı faaliyet sebebiyle maruz kalabileceği tehlikelere karşı gereken bütün önlemleri alma ve menfaatlerine zarar verebilecek hareketleri yapmaktan kaçınma şeklindeki yükümlülükleri de kapsayan ve geniş uygulama alanı olan bir borçtur[121]. İş akdinin özelliği, işçi ve işveren arasında kişisel ilişki kurmasıdır. İSG önlemlerini alma borcu iş sözleşmesinin bu özelliğinden doğmaktadır. Çünkü iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler, iş gördükleri esnada beden ve ruh sağlıklarına yönelen tehlikelerle yüz yüze gelirler. Elbette işçilerin karşılaşabilecekleri bu tehlike ve risklerin sebebini, işverenin iş örgütlenmesi çerçevesinde yaptığı faaliyetler oluşturmaktadır. Bu borca ilişkin olarak işverenlerin, işçileri gözetmesi, iş sahasında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması gerekmektedir[122].

İşverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünün kanuni dayanağı TBK'nın 417. maddesidir. Bu hükme göre işveren, işçinin kişiliğini korumalı, iş sahasında dürüstlük

[118] Sümer, s. 5
[119]Özden, s. 121, Sümer, s. 6; Kılkış, s. 6-8
[120]Süzek, s. 425
[121]Günay, Cevdet İlhan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 6. Baskı, Ankara 2020, Yetkin Yayıncılık, s. 112.
[122]Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.366.

ilkelerine dayanan bir düzen getirmeli ve bilhassa çalışanların gerek psikolojik gerekse cinsel tacize uğramamaları için gereken tedbirleri almakla sorumludur. Ayrıca işveren, işyerinde İSG'nin temini için gereken tüm tedbirleri almalı, ekipmanları eksiksiz bulundurmalıdır. Öte yandan çalışanlar da İSG tedbirlerine uymakla mükelleftir.

İSG yükümlülükleri 6331 sayılı İSGK'da yer almıştır. Kanun'un düzenlediği iş sağlığı ve güvenliği anlayışı çerçevesinde işveren, öncelikle İSG'ye dair bütün önlemleri almalı, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemeli, süreç içerisinde meydana gelen değişimleri uyarlamalı ve bu kapsamda işyeri organizasyonu oluşturmalıdır[123].

İşverenlerin sorumluluğu bakımından öncelikle temel ilkeler İSGK m.4'de ortaya konmuş, daha sonra ise yükümlülükleri detaylandırmıştır[124]. Bu madde uyarınca işveren; işçilerin İSG'sini temin etmekle yükümlü olup, bu kapsamda mesleki tehlikelerin önlenmesi, gerekli eğitim ve bilgilerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması, örgütlenmenin yapılması, gereken ekipmanın sağlanması gibi çalışmaları gerçekleştirir. Ayrıca işveren çalışanların İSG'ye uyulup uymadığını denetler, tehlike değerlendirmesi yapar, işçinin sağlık ve güvenlik yönlerinde işe uygun olup olmadığı gözetir, gereken eğitim ve izin verilenler haricinde işçilerin tehlike arz eden yerlere girmemesi amacıyla gereken önlemleri alır.

İSGK'da yer alan bu hükmün TBK ile aynı eğilime sahip olduğu görülmektedir. Çünkü İSGK m.4, TBK m.417 düzenlemesine benzer şekilde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine dair alınması gereken tedbirlerin sınırı olarak "gerekli her şeyin yapılması" olarak kabul edilmiştir[125]. Bu kapsamda işverenlerin tüm tedbirleri alma yükümlülüğünün sınırı; bilimsel gelişme, teknik ve tecrübenin o gün vardığı seviyeye göre tespit edilmektedir[126]. Aslında bunun sonucu, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde işverenlerin sorumluluktan kurtulamamasıdır. Çünkü işverenlerin almaları gereken tedbirler mevzuat hükümlerinde bulunmasa da, teknolojik

[123]Kabakçı, Mahmut, "6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi", Sicil İHD, 2013, Sayı 29, s. 62 (Risklerden Korunma)
[124] Kabakçı, s.62 (Risklerden Korunma)
[125]Demircioğlu, Murat / Kaplan, Hasan Ali, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016, s.57 (İSG);
[126]Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s.1326; Kabakcı, s.47

ilerlemelerin gerektirdiği başka İSG önlemlerini de almak zorundadırlar[127]. Bununla birlikte işverenler, mali durumlarının uygun olmadığı veya aynı sektörde çalışan işyerlerinde de tedbir alınmadığı yahut yeni tekniklerin uygulanması için uzmanlığa ihtiyaç duyulması gibi gerekçeleri ileri sürerek sorumluluktan kurtulamazlar[128]. Yargıtay da işverenin yalnızca mevzuattaki hükümlere değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerektirdiği tedbirlere aykırı hareket etmesi halinde de kusurlu olduğuna ve meydana gelen zararı karşılaması gerektiğine karar vermektedir[129].

3.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair İşverenin Diğer Yükümlülükleri

İşverenin alması gereken İSG yükümlülükleri İSGK m.4'te yer alanlarla kısıtlı değildir. Bunların haricinde Kanunda başka yükümlülükler de yer almaktadır.

İSGK m.6 gereğince işverenler, işyerlerinde bu hizmetleri sağlamak için İSG uzmanı, işyeri doktoru ve asgari on işçinin olduğu çok tehlikeli iş gören iş sahalarında öngörülen sağlık personelini görevlendirmekle yükümlü kılınmışlardır. Bu hizmetlerin amacı, çalışanların hem bireysel hem de toplu olarak sağlık ve güvenliklerine yönelik hizmetler sunmaktır[130]. Bu bağlamda işyerinde alınması gereken İSG tedbirlerinin tespiti, bunların uygulanıp uygulanmadığının takip edilmesi, çalışanları İSG konularında eğitilmeleri ve bilgilendirilmeleri için; işyerinde çalışanları arasından İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde[131] (İSGHY) düzenlenen özellikleri taşıyanları görevlendirmelidir. Kendisinin gerekli niteliklere sahip olması halinde bu hizmetleri işveren de üstlenebilir. Çalışanların ve kendisinin gerekli özelliklere sahip olmaması durumunda işverenler, bu hizmetlerin tümünü veya bir bölümünü Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden (OSGB) hizmet alımı yoluyla temin edebileceklerdir. İşçisi elliden az olan ve az tehlikeli olan işyerlerinde, tespit edilen özelliklere ve gereken niteliklere sahip olmasalar bile işverenler ya da vekilleri, işe giriş ve dönemsel tetkikler dışında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini Bakanlık'ın belirlediği eğitimleri tamamlayarak yerine getirebilirler. İSGHY m.5/6 uyarınca, İSG personelinin

[127]Süzek, s.427.
[128]Demircioğlu/Kaplan, s.57 (İSG); Süzek, s.427.
[129]Yargıtay 21. HD. 21.03.2016 Tarih; E.2015/17839 ve K:2016/4837 sayılı ilamı; https://www.sinerjias.com.tr/, (11.11.2020)
[130]Kılkış, s. 113, (İSG)
[131]R.G. 29.12.2012, Sa.28512.

görevlendirilmesi veya bu hizmetin satın alınmış olması işverenin yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır.

İşverenin İSGK'nda yer alan diğer bir yükümlülüğü ise, iş yerinde yaralama veya ölüme sebep olmasa bile, meslek hastalığı ve iş kazasının kaydını tutmak ve bildirmektir (m.14). Bu yükümlülük işverenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerini araştırmasını sağlar. Böylece düzeltilmesi gereken hususları belirler. Öte yandan işverenlerin; iş kazalarının gerçekleşmesinden sonra üç iş günü içinde; işyeri doktoru ve sağlık hizmeti verenlerce bildirilmesiyle öğrendikleri meslek hastalıklarını öğrendikleri tarihten başlayarak yine üç işgünü içerisinde SGK'ya bildirme mecburiyeti bulunmaktadır(m.14).

İşverenlere İSGK'da yüklenen başka bir yükümlülük de tehlike derecesi ve işçi sayısı önemli olmaksızın sağlık gözetimi yapmaktır (m.15). Bu düzenlemenin amacı, iş ve işyerini seçiminde bedensel ve ruhsal olarak çalışanların sağlıklarını korumaktır[132]. İSGK'nın 15/1-a. maddesi uyarınca işveren; işçilerin iş sahasında uğrayacakları sağlık ve güvenlik tehlikelerini göz önüne alarak onları sağlık incelemesinden geçirilmesini sağlar. Bu kapsamda işverenlerin, işçilerin işe giriş, iş değişikliği, iş kazası, hastalık gibi sebeplerle çalışmamaları durumunda iş dönüşlerinde, iş sürdüğü müddetçe, işçinin ve işyerinin tehlikelilik sınıfına bakılarak Bakanlık tarafından tespit edilen düzenli periyotlarla sağlık kontrolünü yaptırmak yükümlülüğü bulunmaktadır (m.15). İSGK'nın 15/2. maddesine göre; tehlikeli istihdam edileceklerin bu işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporu almadan işe başlaması mümkün değildir. Sağlık raporları, işçisi elliden az olan ve az tehlikeli olan iş alanları için kamu hizmet sunucuları ya da aile doktorlarından alınabilir. Bu raporlara itiraz edilmesi mümkündür. İlgililerin aldıkları raporlara yapacakları itirazlar Sağlık Bakanlığınca tespit edilen hakem hastaneler tarafından incelenir. İtiraz üzerine bu hastanelerin verdikleri kararlar kesindir (m.15).

İşverenin diğer bir yükümlülüğü, İSGK'nun 18. maddesinde düzenlenen çalışanların görüşlerini almak ve yönetime katılmalarını sağlamaktadır. İşyerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında faal olmalarını sağlamak, doğru kararların alınması ve alınan kararların uygulanması için çalışanların bu sürece dahil

[132]Kılkış, s. 150, (İSG)

edilmesi önemlidir[133]. Kanuna göre işveren; yeni teknolojilerin uygulanması dahil, İSG ile ilgili konularda işçiler, işçi temsilcisi veya işyerindeki sendika temsilcilerinden öneri ve görüş almalı veya bu hususlardaki görüşmelere katılımlarını sağlamalıdır. İşyerinde risklerin tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması bakımından çalışan temsilcilerinin işverenlere hem önerilerde bulunma hem de tedbirlerin alınmasını talep etme hakları bulunmaktadır[134]. Bahse konu hükümde, işçilerin ve işçi temsilcilerinin işyerinde alınan İSG tedbirlerinin yeterli olmaması sebebiyle ya da denetim esnasında yetkili mercie başvurmaları sebebiyle haklarında kısıtlamaya gidilemeyeceği garanti altına alınmıştır.

İSGK'nın 20. maddesi işverenlere işçi temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü yüklemiştir. Temsilci sayısı işçi sayısına göre belirlenir. Buna göre, işçi sayısı 2 ila 50 arasında ise bir; 51 ila 100 arasında ise iki; 101 ila 500 arasında ise üç işçi temsilcisi görevlendirecektir (m.20/1). Temsilci, seçimle veya atama yoluyla görevlendirilir. İşyerinde birden fazla işçi temsilcisinin görevlendirilmesi halinde bu temsilciler aralarından seçimle baş işçi temsilcisini belirlerler (m.20/2). İşçi temsilcileri, tehlikelerin ortaya çıkamaması ya da tehlikeden doğan risklerin düşürülmesi için işverenlere tavsiyede bulunma ve gereken önlemlerin alınmasını talep etme hakkına sahiptirler (m.20/3).

İşverenin alması gereken yükümlülükler yukarıda sayılanlarla sınırlı değildir. İşverenin ayrıca, risk değerlendirme (İSGK m.10), acil durum planları yapma (m.11), tahliye (m.12), işçilere bilgi verilmesi (m.16), İSG kurulu meydana getirme (m.22), eğitim (m.17), eş güdüm temin etme (m.23) gibi sorumlulukları vardır[135].

3.2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri

3.2.1. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Asıl-Alt İşveren Kavramlarına Genel Bakış

Asıl -alt işveren ilişkisi kurulduğunda her bir işveren kendi işçilerine karşı işveren sıfatına sahiptir. Bu anlamda diğer işverenlerden bir farkı bulunmamaktadır. Bu

[133]Yıldız, E., s. 76-77
[134]Kılkış,, s. 136, (İSG)
[135]Eren, Y., s. 77-78

sebeple her iki işveren kendi çalışanlarına karşı İSG bakımından bütün tedbirleri almakla yükümlüdürler. Mevzuatta alt işverenlerin bu yükümlülüklerine ilişkin herhangi bir istisna getirilmemiştir[136].

Ancak bu ilişkinin kurulduğu durumlarda gerek kanunda gerekse ilgili yönetmeliklerde işverenlere ayrıca yükümlülükler yüklenmiştir. Bu yükümlülüklerin sebebi, asıl işveren ve alt işverenin aynı fiziki sahada iş yapmalarından dolayı iş sağlığı ve güvenliğine yönelik organizasyon veya koordinasyonun temin edilmesidir. Çünkü asıl -alt işveren ilişkisi kurulduğunda işverenlerin çalışanları hukuki olarak iki farklı işyerinde fakat fiziki olarak aynı iş yerinde çalışacaktır. Bu iki işyeri arasında bir sınır belirlenmesi her zaman mümkün değildir[137].

Asıl işverenin alt işveren çalışanlarına yönelik İSG'ne dair tedbir alma yükümlülüğü İSGK ve bağlı yönetmeliklerde gösterilenlerle sınırlıdır[138]. Aksinin kabul edilmesi halinde, mevzuatta hem asıl işveren ve alt işverene yüklenen yükümlülüklerin bir anlamı kalmayacak, hem de asıl işverenin yükümlülükleri kapsam bakımından çok genişletilmiş olacaktır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde İSG önlemlerine dair İSGK'da tek düzenleme bulunmaktadır. O da 22. maddede düzenlenen İSG kurulu oluşturmaya dair yükümlülüktür. Bu ilişkiye dair diğer yükümlülükler ilgili yönetmeliklerde düzenlenmiştir.

Ancak kanunda farklı işyerinden çalışmak için gelen işçilere ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin m. 6/1-d; bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin m. 16/2-b; eğitim belgesinin denetlenmesine ilişkin m. 17/5 gibi. Kanunda ayrıca "Diğer kişiler" ifadesi de kullanılmıştır. Örneğin, acil durumla mücadele yükümlülüğünü düzenleyen m. 11/1-c'de işyerinde bulunan diğer kişilerin de dikkate alınacağını belirtmiştir.

Kanaatimizce kanunlar ve ilgili yönetmeliklerde alt işveren ilişkisine yönelik yükümlülükler düzenlenmişse bunların uygulanması, bu ilişki açısından özel düzenleme

[136] Özden, s. 134
[137] Yıldız, E., s. 78
[138] Özden, s. 134

bulunmadığı taktirde ise başka işyerinden çalışmak üzere gelenler ile işyerinde bulunan diğer kişilere yönelik düzenlemeler asıl -alt işveren ilişkisine de uygulanmalıdır.

3.2.2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Bakımından İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri

İşverenin İSG yükümlülükleri, iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ve işçiyi gözetme borcu çerçevesinde doğmaktadır[139]. Bu nedenle gerek asıl işveren gerekse alt işveren, kendi iş sahaları ve çalışanlarının İSG'ni temin etmekle sorumludur. Başka bir deyişle, kural olarak aralarında sözleşme ilişkisi olmadığından, asıl işverenin alt işveren çalışanlarını, alt işverenin de asıl işveren çalışanlarını gözetme yükümü yoktur.

Ülkemizde yaşanan iş kazalarının önemli bir kısmının alt işverenlerin işyerlerinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu husus uygulamada alt işverenlerin kendilerinin yapmaları gereken iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yapmayı ihmal ettiklerini göstermektedir. Alt işveren işçileri asıl işverenden üstlenilen işlerde çalışmaktadırlar. Yapılan bu işlerde asıl işverenin de çıkarı bulunmaktadır. Bu sebeple alt işveren çalışanlarının maruz kalabilecekleri tehlikelere karşı korunmaları için asıl işverene denetim yükümlülüğü getirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Özellikle bu çalışanların eğitimi veya alt işverenler tarafından yapılması gereken tehlike değerlendirme faaliyetleri gibi hususlarda asıl işverenlerin denetim yapmaları gerekir[140].

Bu bağlamda yukarıda ifade edildiği üzere her iki işverene, kendi çalışanları ve işyerleri için yapmakla yükümlü oldukları iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yanı sıra bu ilişkinin tarafları olmalarından dolayı ayrıca bazı yükümlülükler de yüklenmiştir. Hem İSGK ve hem de bununla bağlı mevzuatta, alt işveren çalışanlarının korunması ve asıl ile alt işverenler arasında koordinasyonun temini için düzenlenen yükümlülükler, işçilere bilgi verilmesi (İSGK m.16), İSG kurulu meydana getirme (İSGK m.22), eğitim (m.17/5), eş güdüm temin etme (m.23), tehlike değerlendirme (m.10; İSGRDY m.15), acil durum planlama ve işçilerin patlayıcıların tehlikelerinden korunmaları (İADHY m.5,18) gibi yükümlülüklerdir. Yasa ve bağlı mevzuatta asıl -alt işveren ilişkisi açısından önem arz eden yükümlülüklere dair hükümler bulunsa da, bu soyut ve genel

---

[139]Narmanlıoğlu, Ünal,: "**Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar**, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler", Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, 53- 72, s.54.
[140] Yıldız, E., s. 79

düzenlemelerin ne anlama geldiğinin belirlenmesi, bunların kapsamının ve hangi işverence yapılacağının tespiti gerekmektedir.

Yükümlülüklerin kaynağı sadece yasal düzenlemeler değildir. Ayrıca her iki işveren, aralarında akdettikleri sözleşmelerle de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri getirebilirler. Bu akitlerde bulunan maddelerin kapsamının ve bu maddelerin geçerliliği için ne tür koşulları barındırması gerektiğinin de tespiti gerekmektedir[141].

3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Doğan Yükümlülükler

3.2.3.1. Bilgilendirme Yükümlülüğü

Çalışanların yaptıkları iş ve çalıştıkları işyerinin şartları ile kullanılan araç-gereçler ve üretim biçimlerinden kaynaklı olarak işyerinde çok sayıda tehlike ve risk bulunmaktadır. Çalışanların bu tehlike ve risklere karşı korunmaları için bilgilendirilmeleri gerekir[142]. Bu anlamda çalışanların bilgilendirilmesi onların temel haklarından biri olmuştur[143].

İşyerinde iş kazası ve/veya meslek hastalığına neden olabilecek tehlikeler konusunda gereği gibi bilgilendirilmiş ve gereken eğitim verilmiş olan işçiler, daha özenli davranır, tedbirlere uyar ve yerine getirilmemiş önlemler hususunda işverenini ikaz eder. Bu nedenle işçilerin bilgilendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kavramının temelini oluşturmaktadır ve bu bilgilendirme, işyerinde meydana gelebilecek kaza ve hastalıkların asgariye indirilmesini sağlar[144].

Çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü İSGK m.16'da düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca bilgilendirmenin amacı işyerinde İSG'nin temini ve sürdürülebilmesi olduğu belirtilmiştir. İşveren, işyerinin niteliklerini de göz önüne alarak işçileri, işçi temsilcilerini ve farklı işyerlerinden iş görmek için kendi iş alanına gelen işçileri çalışanları; işyerinde karşılaşılabilecek güvenlik ve sağlık tehlikeleri, koruyucu ve önleyici önlemler; çalışanların hukuki hak ve sorumluluklarıyla ilk yardım, olağan dışı haller, afet ve yangınla mücadele ile tahliye işleri hususunda görevli kılınan kişiler

[141]Belverenli, Demet. "Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", İÜHFM, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, s.179.
[142]Sümer, s. 165.
[143]Yiğit, Yusuf, İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2010, s.5 vd.
[144]Aydınlı, İSG, s. 139.

bakımından bilgilendirecektir. Bu maddenin 2. fıkrasına göre ise, işveren, ciddi ve yakın tehlikeye uğrayan ya da uğrama tehlikesi olan tüm işçileri, riskler ve bunlardan kaynaklanan tehlikelere yönelik alınmış ve alınacak önlemlere dair hemen bilgilendirir. Bilgilendirme yükümlülüğünün uluslararası dayanağı, Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Direktifinin 10. maddesidir[145].

İşveren, işçileri bilgilendirmesinin yanı sıra bu bilgilere dayanak teşkil eden verileri de temin etmekle yükümlüdür[146]. Bu çerçevede işverenler, işyerlerindeki destek elemanlarının ve işçi temsilcilerinin; koruyucu ve önleyici önlemler, risk değerlendirmesi, iş yerindeki ölçüm ve kayıtlar ve diğer bilgilere erişmesini temin etmekle yükümlüdür. İş Kanunu'nun 77/2. maddesinde bilgilendirme yükümlülüğü, çalışanları karşılaşacakları mesleki tehlikeler, alınacak önlemler, kanuni hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek olarak belirtilmiştir. Ancak İSGK'nun 16. maddesiyle bu yükümlülüğün içeriği, anılan AB Direktifi çerçevesinde genişletilmiştir[147].

Kanun m. 16/2-b'de geçen farklı işyerinden iş görmek için gelenlerin bilgilendirilmesi, asıl -alt işveren ilişkisi bakımından önem arz etmektedir[148]. Bu bağlamda asıl -alt işveren ilişkisinde asıl işveren, doğrudan alt işverenin işçilerini değil, alt işverenin kendisini bilgilendirecektir. Zira İSGK m. 16/2-b'nin lafzında bu durumda (alt) işverenin bilgilendirileceği açıkça belirtilmiştir.

Benzer bir düzenleme İSGY[149] m.10/b'de diğer işyerlerinden iş görmek için gelen işçilerin işverenlerinin bilgilendirileceği şeklinde hüküm altına alınmıştır.

İSGK m.6/1-d ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin[150] m. 16'daki düzenlemelerde geçen farklı işyerlerinden iş görmek için gelen çalışanların kapsamına alt işveren işçileri de dahildir. Ancak bu

---

[145] Yıldız, E., s. 81

[146] Süzek Sarper, "**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşveren Yükümlülükleri**", Legal İSGHD, C.XIV, Sa.55, 2017, s.1305 (İşveren Yükümlülükleri).

[147] Demir, Fevzi, "**İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasından İşverenin Sorumluluğu**", MÜHF-HAD, C. XX, C. XX, Sa.1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, s.683 (İşverenin Sorumluluğu).

[148] Süzek, s. 915; Sümer, s. 166; Özden, s. 173; Belverenli, s. 181

[149] R.G. 09.12.2003, Sa.25311.

[150] R.G. 29.12.2012, Sa. 28512.

düzenlemelere göre sağlık ve güvenliğe ilişkin riskler ve tedbirler hakkında asıl işveren sadece alt işvereni değil onun çalışanlarını da bilgilendirecektir.

Yine İSGHY m.6/c'ye göre, asıl işveren, *işçilerin sağlık ve güvenliğine etki eden konularda* hem alt işverenin kendisini hem de çalışanlarını bilgilendirmeli ve ayrıca alt işverenin çalışanlarının sağlık bilgilerine, görev verdiği kişi ve OSGB'nin de ulaşmasını sağlamalıdır.

Ayrıca ÇİSGEUEHY[151] m.5/3 düzenlemesi gereğince asıl işveren, çalışmaya başlamadan evvel alt işveren işçilerine işyerine mahsus tehlikelere dair bilgi verecektir.

Yukarıda sayılan kimi düzenlemelerde sadece alt işverenin kendisi, kimi düzenlemelerde ise hem alt işveren hem de onun çalışanlarının bilgilendirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Bu maddelerde bulunan farklı hükümler asıl işverenin, alt işveren çalışanlarını bilgilendirmek zorunda olup olmadığı veya sadece alt işvereni bilgilendirmesinin, yükümlülüğün yapılmış sayılması için yeterli sayılıp sayılmayacağı hususunda doktrinde farklı görüşlere yol açmıştır[152].

Doktrindeki bir görüşe göre, mevzuatın bir bütün olarak değerlendirilmesi neticesinde asıl işveren bilgilendirme yükümlülüğünü hem alt işveren hem de onun çalışanına karşı yerine getirmelidir[153].

Bir görüşe göre ise, İSGK bilgilendirilmeleri bakımından çalışanları yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşılaşıp karşılaşmayacağına göre ikiye ayırmıştır[154]. Bu görüş uyarınca, İSGK m.16/2-a düzenlemesine göre, asıl işveren, yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşılaşan ve karşılaşması olası alt işveren işçilerini doğrudan bilgilendirmelidir. Fakat

---

[151]R.G. 15.05.2013, Sa. 28648.
[152]Yıldız, E., s. 84
[153]Özdemir, s. 385
[154]Aydınlı, İbrahim,"6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk", Sicil İHD, Sa.30, 2013, s.38 (Hukuki Sorumluluk); Güner, Recep, "Asıl İşverenin (Taşeron) İşçilerinin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Sorumluluğunun Kapsamı ve Sınırı" (Asıl İşveren), Terazi Hukuk Dergisi, C.X, Sa.105, Mayıs 2015, s.79.

bu durum haricinde asıl işveren, işçilerini bilgilendirmesi için alt işverene bilgi verilmişse, kanunda yer alan bilgilendirme yükümlülüğünü yapmış olacaktır[155].

Kanaatimizce öncelikle mevzuatın bu şekilde farklı yükümlülükler için farklı kişilere bilgilendirmeyi öngörmesinin karmaşıklığa yol açtığı, bu nedenle uygulamayı kolaylaştıracak şekilde düzenlemelerin aynı şekilde yapılması gerekir. Ayrıca mevzuatın bir bütün olarak değerlendirilmesi sonucunda asıl işverenlerin hem alt işverenleri hem de onların çalışanlarını bilgilendirmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyiz. Zira bilgilendirmenin sadece alt işverene yapılması ve onun da kendi çalışanlarına bilgilendirmede bulunması hem süreci uzatabilecek hem de bilgilendirmenin yanlış ya da eksik yapılmasına neden olabilecektir.

Bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilme şekli kanunda düzenlenmemiştir. Fakat işverenler, işçileri bilgilendirme yükümlülüğünü yaptıklarını kanıtlamakla yükümlüdürler. Bu nedenle bu yükümlülüğünün yerine getirildiğinin ispatı bakımından bilgilendirmeleri yazılı ve imza karşılığında yapmaları isabetli olacaktır[156]. Ayrıca bilgilendirme yükümlüğü tek taraflı yapılmakta ve bilgilendirmenin sonucunda ölçme ve değerlendirme yapılmamaktadır[157].

3.2.3.2. Eğitim Verme Yükümlülüğü

Eğitim, İSG problemlerinin çözümlenmesinde önemli bir işlev görmektedir[158]. Mevzuat ne kadar iyi düzenlenirse düzenlensin, eğer ilgili kişi ve çevrelerde ona uyulmasına ilişkin bir anlayış, bilinç oluşturulmamışsa söz konusu düzenlemeler uygulanmayacaktır[159]. Bu nedenlerle İSG alanında istenen sonuçların alınması için bu konuyla ilgili herkese devamlı olarak eğitim verilmelidir. İSG eğitimlerinin amaçları, işçilerde İSG'ne yönelik eylem değişikliği ve eğitimlerde verilen bilgi ve uygulamaların

[155]Gültekin, Fatih, "**Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri ve Yükümlülükleri**", Legal İSGHD, C. XV, Sa.58, 2018, s.432; Aydınlı, **Hukuki Sorumluluk**, s.38; Güner, s.79.

[156] Özdemir, s.280.

[157] Özden, s. 173

[158]Süzek, s. 912; Ekmekçi, **İşyeriÖrgütlenmesi**, s.48; Kılkış, İlknur/Demir, Seçil, "**İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme**", Çalışma İlişkileri Dergisi, C. III, Sa.1, 2012, s.25;

[159]Süzek, s. 912; Ekmekçi, Ömer, "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları", Mercek Dergisi, Sa.41, 2006, s.100 (Eğitim).

ehemmiyetinin işçiler tarafından kavranmasını sağlamaktır[160]. Bilinçli, bilgili bir çalışan alınan tedbirlere hem kendisi uyar hem de başkalarının uyması konusunda titiz davranır.

İşverenlerin eğitim yükümlülüğü, Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası düzenlemelerde detaylı şekilde yer almıştır. Eğitim yükümlülüğü, 155 sayılı ILO Sözleşmesinin m.5,14 ve 19'da düzenlenmiştir. Anılan sözleşmede, iş ortamından doğan sorunlara dair mesleki, teknik ve tıbbi eğitimin de dahil olduğu, tüm işçilerin eğitim gereksinimlerini karşılayacak şekilde her düzeyde eğitimin yapılması için tedbirlerin alınması ile işyerindeki işçiler ve işçi temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin gereken eğitimin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, 89/391 sayılı AB direktifi m. 12'de eğitim yükümlülüğü yer almıştır[161].

İşverenlerin eğitim verme yükümlülüğü ulusal hukukta ise, İSGK m. 17'de detaylı bir şekilde düzenlenmiş, uygulaması ÇİSGEUEHY'te gösterilmiştir.

İSGK m. 17/1'e göre işveren, işçilerin İSG eğitimlerini almalarını temin eder. Ayrıca iş araç ve gereçlerini değişmesi ya da yeni bir teknolojinin uygulanması durumlarında eğitim verdirir. Yeni tehlikelerin ortaya çıkması halinde, bunlara uygun olarak eğitimler yenilenecektir.

Eğitim verme yükümlülüğü, çalışan ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, sözleşmenin türü ve işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınmaksızın bütün çalışanlara verilir[162].

İSG eğitimlerini sunabilecek kişi ve kurumlar, Yönetmeliğin 13. maddesinde gösterilmiştir. Buna göre, işyerindeki İSG uzmanları ile işyeri doktorları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleri ve yetkili kılınmış eğitim kurumları gibi kurumlar bu eğitimleri verebilir.

Yargıtay'a göre verilen eğitimler kağıt üstünde kalmamalıdır[163]. Çünkü Uygulamada işverenlerin genellikle yüzeysel bir eğitim verdikleri veya eğitim

---

[160]Kaplan Senyen, Tuncay Emine, **Bireysel İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara, Eylül 2019, s.453 (Bireysel İş Hukuku).
[161]Yıldız, E., s.88
[162]Süzek, s. 913; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 69
[163]Yargıtay. 10. HD. 11.02.2019 Tarih; E:2016/12251 ve K:2019/971; https://www.sinerjias.com.tr/,

vermeksizin eğitimin verildiğine dair belgeler düzenledikleri görülmektedir[164]. Ancak işverenlerin sadece bunları yapması işçilere eğitim verme yükümlülüklerini ifa ettiklerini göstermeyecektir.

Şüphesiz ki, asıl -alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde alt işveren kendi çalışanlarına işveren olmasından dolayı eğitim vermekle yükümlüdür. İSGK'nın 17/5. maddesine göre tehlikeli sınıftaki işyerlerinde; sağlık ve güvenlik tehlikelerine ilişkin yeterli bilgi ve yönergelerin kapsayan eğitimin alındığı belgesi bulunmaksızın, farklı işyerlerinden iş görmek için gelen işçiler işe başlatılamayacaktır. Benzer düzenleme ÇİSGEUEHY'nin 5/4. maddesinde bulunmaktadır. Bu maddelerde geçen farklı işyerlerinden iş görmek için gelen işçiler ifadesinin asıl -alt işveren ilişkisi bakımından alt işveren çalışanlarını da kapsamaktadır[165]. Bu düzenlemeler çerçevesinde asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına eğitim verdiğini belgelemedikçe bu işçilerin işyerinde çalışmalarına izin vermeyecektir[166]. Eğitimler, alt işveren tarafından verilecek olup, asıl işverenin denetim yükümlülüğü bulunmaktadır (ÇİSGEUEHY m.5/3).

Asıl işverenin kontrol edeceği belgeler Yönetmeliğin 15. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre, söz konusu belgeler; işe başlama, bilgi yenileme, ek eğitim gibi bütün eğitimlerin belgeleridir.

3.2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Meydana Getirme

3.2.3.3.1. Genel Olarak

Günümüz çalışma hayatının temel ilkelerinden biri çalışanların yönetime katılmalarıdır. İş sağlığı ve güvenliği kuruları bu anlamda önemli bir işleve sahiptir.Bu kurulu öngörülen şekilde kuran işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili daha başarılı sonuçların elde edildiği belirlenmiştir[167].

İSG kurulu meydana getirme zorunluluğu, İSGK m.22'de yer almaktadır. Bu düzenleme uyarınca, elliden fazla işçinin altı aydan çok devam eden sürekli işlerde çalıştığı iş sahalarında işveren, İSG ile ilgili çalışmalar yapması için bir kurul

[164]Ocak, Saim, "**6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler**", İş Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış Paneli, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 12 Ekim 2012, İstanbul, s.127-128.

[165]Akın, Alt İşveren, s. 158; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 71; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, s.51.

[166]Akın, Alt İşveren, s. 158, Özden, s. 169

[167]Süzek, s. 921; Kılkış, İSG, s. 141

oluşturmak zorundadır. Asgari elli işçisi bulunan ve altı aydan fazla devam eden sürekli işlerin yapıldığı iş sahalarında işverenler, kurul meydana getirmekle yükümlü kılınmıştır. Konuyu daha önce düzenleyen İK mülga m.80'de düzenlenen sanayiden sayılma koşulu kaldırılmış ve böylece altı aydan fazla süren devamlı işlerin görüldüğü bütün işyerleri de, kurul meydana getirme yükümlülüğüne tabi tutulmuştur[168].

4857 sayılı Kanunda sürekli şekilde en az elli işçiye iş gördürme koşulu yer alırken, İSGK m.22'da devamlı olarak çalıştırılma koşulu kaldırılmıştır[169]. Ancak doktrinde genellikle bu hüküm, işin özelliği açısından elli ve daha çok işçinin olması olarak ifade edilmektedir[170]. Aksi durumda, sürekli olarak en az elli çalışanın bulunması şartı aranırsa, işverenler bu yükümlülükten sakınmak için çalışan sayısını düşürmek suretiyle muvazaalı hareket edebilirler[171].

İşyerinde İSG kurulunun meydana getirilmesi için gereken ilk şart, o işyerinde en az elli çalışanın olması gerekir. Çalışan sayısının belirlenmesinde işçilerin işverenle yaptıkları sözleşmenin türü önemli değildir. Ayrıca kanunda "çalışan" tabiri kullanıldığı için işyerindeki çırak ve stajyerlerin de hesaba dahil edilmesi gerekir[172].

Fakat alt işveren işçilerinin, bu sayıya dâhil edilip edilmemesi noktasında doktrinde çeşitli görüşler yer almaktadır[173]. Bir görüşe göre, elli çalışan sayısının hesaplanmasında sadece o işyerinin işverenine bağlı işçiler dikkate alınacak olup alt işveren çalışanları dikkate alınmazlar[174]. Diğer bir görüş uyarınca; kurul meydana getirme yükümlülüğünde işyeri esas alınmalı ve alt işverenin işçileri de bu sayı hesabına dâhil edilmelidir[175].

Kanaatimizce de, asıl işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü tespit edilirken yalnızca kendi işçilerinin sayısı göz önüne alınmalıdır. Zira, alt işveren, asıl işverenden bağımsız olup, hukuken ayrı bir işyerine sahiptir. Bu nedenle çalışan sayılarının ayrı

---

[168]Süzek, s. 922; Aydınlı, İbrahim, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara, Seçkin Yayınları, 2015, s.163. (İSG)
[169]Kaplan, Senyen, **Bireysel İş Hukuku**, s.470-474.
[170]Süzek; s. 922; Centel, Tankut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının İşleyişi", Sicil İHD, Sa.29, 2013, s.15 (İSGK Kurulu).
[171]Yıldız, E., s. 100-101; Akın, Levent, "**İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi**", AÜHFD, C.LIV, Sa.1, 2005, s.6. (İşyeri Örgütlenmesi)
[172]Özden, s. 152; Demircioğlu/Kaplan, İSG, s. 9
[173] Özden, s. 152
[174]Demircioğlu/kaplan, İSG, s. 9; Ekmekçi, **İşyeri Örgütlenmesi**, s.47;
[175]Akın, **Alt İşveren**, s.135.

ayrı hesaplanması gerekir. Kaldı ki, İSGK m.22/2'deki düzenleme gereğince iki işverenin kurulları arasında koordinasyon yükümlülüğü bulunmaktadır.

Kurul oluşturmanın diğer bir şartı ise sürekli işlerin yapıldığı bir işyeri olmalıdır. Sürekli işler, İK. m. 10 uyarınca, otuz iş gününden fazla süren işlere denilmektedir. Bu işlerden Kanun'un 22. maddesi gereğince altı aydan çok devam eden sürekli işlerin gerçekleştirildiği iş alanlarında Kurul oluşturulabilir.

Kurul oluşturma işyeri bazlı bir yükümlülük olarak düzenlendiğinden işverenlerin birden fazla işyerinin bulunması durumunda, İSGKHY m.5'e göre, en az elli işçinin bulunduğu her bir işyeri açısından ayrı kurul oluşturulacaktır.

Asıl -alt işveren ilişkisi altı aydan fazla sürdüğü takdirde İSGK m.22/2'de farklı ihtimallere göre koordinasyon yükümlülüğünü düzenlemiştir. Bu hükmün amacı iki işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmasını sağlamaktır[176].

3.2.3.3.2. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Ayrı Ayrı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturması

İSGK m.22/a bendine göre, asıl işveren ve alt işverenin ayrı ayrı kurul meydana getirmiş olması durumunda, İSG faaliyetlerinin yapılması ve kararların tatbiki için koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanacaktır. Ayrıca, İSGKHY'nin m. 4/2-a'ya göre, her iki işverenin işçi sayılarının ayrı ayrı elliden fazla olması halinde bu işverenler ayrı ayrı kurul kuracaktır. İSG faaliyetlerinin yapılması ve kurullar tarafından alınan kararların tatbiki hususunda koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanacaktır. Bu iki hükmün birlikte değerlendirilmesinden, iki işverenin asıl işverenin ayrı ayrı İSG kurulu kurması için asıl işveren-alt işveren ilişkisi altı aydan fazla sürmeli ve her bir işverenin işçi sayısı elli ve daha çok olmalıdır. Bu halde, asıl işveren, işlerin yapılması ve alınan kararların uygulanmasına ilişkin işbirliği ve koordinasyonu sağlayacaktır.

3.2.3.3.3. Sadece Asıl İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturması

İSGK m.22/2-b'de ve İSGKHY'nin m. 4/2-b'ye göre yalnızca asıl işverenin İSG kurulu meydana getirme yükümlülüğü öngörülmüş olup, *alt işveren, eş güdümü temin etmek için bu kurula yetkili bir temsilci atayacaktır*. Ayrıca İSGKHY'nin m. 4/2-b'ye

[176] Özden, s. 155; Belverenli, s. 192

göre, asıl işverenin işçi sayısı elliden fazla olması halinde sadece asıl işveren kurul oluşturacaktır. Bu durumda alt işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü olmayacaktır. Ancak alt işveren tarafında kurulan kurula koordinasyonu temin etmek için asıl işveren temsilci atayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunca alınan kararların alt işverenin uygulama zorunluluğuna ilişkin mevzuatta bir hüküm bulunmamaktadır. Doktrinde, asıl işverenin oluşturduğu bu kurulun kararları, alt işveren açsından da bağlayıcı olduğu ifade edilmiştir[177]. Çünkü İSGK m.22/1 ve İSGKHY m.4/4 hükümlerine bakıldığında kurul kararları işvereni bağlamaktadır. Bu kapsamda, bu maddelerde düzenlenen kurul kararlarıyla bağlı olma, kurulu meydana getiren asıl işveren haricinde, kurula temsilci atamakla yükümlü alt işvereni de bağlayacaktır. Bunun aksinin kabulü halinde, asıl işveren bu kararları uygulamak zorundayken, alt işverenin kurul kararlarına uymasa bile, asıl işverence meydana getirilen kurula sadece temsilci atamak suretiyle sorumluluktan kurtulma olanağı bulunacaktır[178].

3.2.3.3.4. Sadece Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturması

İSGK'nın 22/2-c maddesi, 22/2-b maddesinin aksine, işçi sayısı elliden az olduğundan işyerinde kurul oluşturması zorunlu olmayan asıl işverenin, alt işveren tarafından meydana getirilen kurula koordinasyonu temin etmek için yetkili bir temsilci atayacağı hükmü getirilmiştir. Ayrıca İSGKHY'nin m. 4/2-c'ye göre, alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla olmakla birlikte asıl işverenin çalışan sayısı elliden az ise sadece alt işveren kurul oluşturacaktır. Bu halde asıl işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü olmayacaktır. Ancak asıl işveren, alt işverenin kurduğu kurula temsilci atar.

3.2.3.3.5. İki İşverenin Birlikte Kurul Oluşturması

Kurul oluşturma ile ilgili diğer bir ihtimal ise altı aydan fazla süren iş ilişkilerinde, her iki işverenin işçi sayılarının ayrı ayrı elli işçiden az olması halidir. Bu durumda İSGK m.22/2-ç'ye göre, her iki işverenin ayrı ayrı işçi sayısı elliden fazla

---

[177]Baycık, Gaye, "**Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler**", Ankara Barosu Dergisi, Sa.2013/3, 2013, (Çalışanların Hakları), s.115.
[178]Baycık, **Çalışanların Hakları**, s.115.

değilse, ancak her iki işverenin işçi sayısı toplam elliden fazlaysa, eş güdümü asıl işveren tarafından yapılmak şartıyla, her iki işveren birlikte İSG kurulu oluşturur. İSGKHY'nin m. 4/2-ç'de ise, aynı hüküm tekrar edilmiş ve İSGK m.22/2-ç'ye ek olarak kurulun meydana getirilmesinde üyeler 6 ncı maddeye göre her iki işverenin ortak kararı ile atanır. Bu düzenleme kapsamında eğer her iki işverenin işçi sayısı birbirinden bağımsız olarak elliden az, ancak iki işverenin çalışan sayısının toplamı elliden fazlaysa bu durumda her iki işyeri için ortak kurul oluşturulur[179].

Bu şekilde oluşturulan kurulda işverenler arasında koordinasyonu asıl işveren sağlayacaktır. Bu hüküm, bu işverenlerin çalışan sayısını elliden düşük göstererek kurul oluşturma yükümlülüğünden kurtulmalarını önleyecektir[180].

İSGK m.22/3'e göre, aynı iş sahasında birden çok işverenin bulunması ve bu işverenler tarafından birden çok kurulun meydana getirilmesi durumunda işverenler, birbirlerinin çalışmalarına etki edebilecek kurul kararlarına dair diğer işverenleri bilgilendirmekle yükümlüdür[181]. Kaldı ki, asıl -alt işveren ilişkisinin olduğu hallerde, kurul meydana getirme ve koordinasyon sağlama İSGK m.22/2'de ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. İSGKY m.4/3'te, aralarında asıl -alt işveren ilişkisi olmaması ve aynı işyerinde birden çok kurulun oluşturulması durumunda işverenlerin kurul kararlarından birbirlerini bilgilendireceği belirtilmiştir[182]. Ancak bu durumda da koordinasyona kimin öncülük yapacağına veya diğer kurullara temsilci atayacağına[183]dair bir hükme mevzuatımızda yer verilmemiştir. Bu durumda, bir iş alanında faaliyet gösteren ve kurul oluşturan tüm işverenler, diğer işverenlerle koordinasyonu temin etmekle yükümlüdür[184].

3.2.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyonu Sağlama Yükümlülüğü

Aynı işyerinde birden fazla işverenin olması halinde İSGK m. 23/1 uyarınca, İSG önlemlerinin uygulanması ve işçilere yönelik mesleki tehlikelerin önlenmesi için

---

[179]Özden, s. 163
[180]Yıldız, E., s. 113
[181]Alpagut, Gülsevil, "**İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi**", **"**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" Semineri, TİSK, Hilton Oteli-Ankara, 25 Nisan 2012, (Risk Değerlendirmesi), s.35.
[182]Alpagut, **İSGK Genel Esaslar**, s.40.
[183]Demircioğlu/Kaplan, **İSG**, s.38.
[184]Akın, Levent, "**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi**", MÜHF-HAD, C. XX, Sa.1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, s.672.

bu işverenler arasında koordinasyonun sağlanması, atanan temsilcilerin birbirlerini bilgilendirmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Kanun maddesinden anlaşıldığı üzere, bir iş sahasında birden fazla işveren bulunuyorsa kanunda belirtilen konularla ilgili koordinasyonun ve işbirliğinin sağlanması gerekir. Böylece aynı iş sahasında paylaşan her bir işverenin işyerindeki risklerden haberdar olması, bunların önüne geçilmesi ve bilgi ile tecrübenin paylaşılması amaçlanmıştır[185].

Bu yükümlülük, 155 sayılı ILO Sözleşmesi m.18'de de yer almaktadır[186].

Kanunda metninde geçen a*ynı iş sahasını birden çok işverenin paylaşması durumu,* alt işveren ilişkisini de kapsama almıştır[187]. Bu nedenle bir çalışma alanında hem alt işveren ilişkisi hem de müteahhitlik ilişkisi söz konusu ise işverenler koordinasyonu sağlamak durumundalar.

Asıl -alt işveren ilişkisine dair koordinasyonun hangi işveren tarafından sağlanması gerektiği İSGK'nın 23/1. maddesinde belirtilmemiştir. Bir görüşe göre asıl - alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde asıl işverenin koordinasyonu sağlaması gerekmektedir[188]. Kanaatimizce kanunda işverenlerin çalışmalarını koordinasyon içinde yapacağını belirtmesi karşısında her bir işverenin koordinasyon yükümlüsü olduğunu kabul etmek gerekir. Dolayısıyla bu yükümlülüğün yerine getirilmemesinden dolayı bir sorumluluk ortaya çıktığında her bir işveren bu yükümlülüğünü sağladığını kanıtlamak durumunda olacaktır[189].

Birden çok işverenin olduğu iş merkezleri ve sanayi bölgelerinde İSG koordinasyonunun sağlanması ise İSGK m.23/2'de yer almıştır. Bu maddeye göre birden fazla işyerinin olduğu iş merkezleri ve sanayi bölgeleri gibi iş yerlerinde, İSG'ye ilişkin eş güdüm yönetim tarafından sağlanacaktır. Yönetim, İSG açısından başka işyerlerine etki edecek riskler konusunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri ikaz edecek ve bu ikazlara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirecektir. Bu maddede sayılan

---

[185]Alpagut, s. 43; Belverenli, s. 198
[186]Aydınlı, İSG, s.292.
[187]Özden, s. 166; Aydınlı, Hukuki Sorumluluk, s. 40; Aydınlı, İbrahim, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren- "... Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar..." Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme", Sicil HD. 2012, sa. 26, s. 22
[188]Ekmekçi, Ömer, "**Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı**", **ÇEİS**, C.XXII, Sa.3, Mayıs 2008, s.15 (Tasarı Taslağı).
[189]Akın, **Alt İşveren**, s. 141; Özden, s. 166

ve benzeri mekanlardaki yönetimler, koordinasyonu sağlama görevi ile görevlendirilmiştir. Fakat bu hükümde yönetimlere yüklenen bu sorumluluk, maddede sayılan işyerlerinde çalışan işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini kaldırmayacak veya hafifletmeyecektir[190]. Madde metninde asıl -alt işveren ilişkisine dair bir ifade bulunmasa da bu düzenleme bu ilişki bakımından da uygulanması mümkündür[191].

3.2.3.5. Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü

Her işyerinin kendine özgü çalışma şartları ve dolayısıyla mesleki riskleri bulunmaktadır[192]. Bu risklerin tespit edilmesi ve engellenmesi İSG bakımından çok önemlidir. 6331 sayılı Kanun da risk değerlendirmesi yapılması zorunluluğu getirmiştir.

Risk değerlendirmesi, kanunun 3/1-ö maddesinde, işyerinin içinde bulunan veya dışarı kaynaklı tehlikelerin tespiti, bunların incelenerek derecelendirilmesi ve denetim önlemlerinin alınması için yapılan çalışmalar şeklinde ifade edilmiştir.

Risk değerlendirmesi yükümlülüğü, İSGK m.4'te yer almış ve bu maddede, işverenlerin genel yükümlülükleri arasında gösterilmiş, İSGK m.10 ve İSGRDY'nde (m.6,7,8,10,11,12) ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

İşveren, İSGK'nın 10/1. maddesine göre, İSG açısından risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmakla sorumludur. İşverenler risk değerlendirmesini yaptıktan sonra bu değerlendirme çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğine dair politikalarını belirlerler ve buna uygun olarak tedbirleri alırlar[193]. Bu bakımdan riskle mücadelenin ön şartı onu bilmektir. Risk değerlendirmesi, önleyici iş güvenliği görüşünün en önemli unsuru olduğu doktrinde belirtilmektedir[194]. Şüphesiz iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için risk değerlendirmesinin yapılması yeterli olmayacaktır. Bunun için ayrıca belirlenen risklerin giderilmesi ve ihtiyaç duyulan tedbirlerin alınması gerekir.

---

[190]Belverenli, s.200.
[191]Akın, **Alt İşveren**, s. 142,;Alpagut, s. 43
[192]Süzek, s. 916; Kılkış, s. 104
[193]Özden, s. 145; Kılkış, s. 104; Akın, **Alt İşveren**, s.101.
[194]Yılmaz, Fatih, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri", TÜHİS, C.XXIV, Sa. 6/ C.XXV, Sa.1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s.56.

Çalışan sayısına ve işyerinin tehlike sınıfına bakılmaksızın bütün işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması zorunludur[195].

İşveren risk değerlendirmesi yükümlülüğünü kurduğu bir ekip vasıtasıyla yerine getirmektedir. Bu ekipte bulunması gereken kişiler İSGRDY m.6'da yer almıştır. Aynı yönetmeliği 6/2. maddesine göre; işveren ihtiyaç hissedildiğinde risk değerlendirmesi ekibine yardımcı olması için işyeri haricindeki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir. Fakat İSGK m.4/2 gereğince risk değerlendirmesi amacıyla dışarıdan hizmet alması halinde, işverenin bu sorumluluğu ortadan kalkmayacaktır.

İSGK'da, asıl -alt işveren ilişkisinin var olduğu durumlarda risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağına dair bir hüküm yoktur. Fakat, İSGRDY m.15'de işyerinde bir ya da daha çok bu ilişkinin bulunması durumunda risk değerlendirmesi yükümlülüğünün ne şekilde yapılacağı ayrıntılı şekilde belirtilmiştir[196]. Bu maddeden açıkça anlaşıldığı üzere her bir alt işveren kendi işyeriyle ilgili risk değerlendirmesi yapmak zorundadır. Asıl işverenlere ise sorumlu oldukları alanlarla ilgili bilgi ve belgeleri alt işverenlere vermek, alt işverenin yaptığı risk değerlendirmelerini denetleme ve koordine etme yükümlülüğü yüklenmiştir.

Yönetmeliğin aynı maddesinin 2. fıkrasına göre; alt işveren düzenlediği risk değerlendirmesinin bir örneğini asıl işverene tevdi eder. Asıl işveren de bu çalışmayı kendi çalışmalarıyla birleştirerek, risk kontrol önlemlerinin tatbik edilip edilmediğini izler, kontrol eder ve uyumsuzlukları giderir. Asıl işverene bu koordinasyon ve denetim yükümlülüğü verilmesinin sebebi, alt işverenlerin risk değerlendirmesi yükümlülüğünü yerine getirmemesinin, iş sahasında faaliyet gösteren tüm işçileri etkileme olasılığının bulunmasıdır[197].

İSGRDY m.14'te aynı işyerinde iş gören birden fazla işverenin, diğer işverenlerin gördüğü işleri de dikkate alarak ayrı şekilde risk değerlendirmesi gerçekleştireceği, işverenlerin risk değerlendirmesi faaliyetlerini, koordinasyon içerisinde yürüteceği ve birbirlerini ve işçi temsilcilerini belirlenen riskler hususunda bilgilendireceği hükmüne yer verilmiştir. Ancak bu düzenleme İSGRDY m.15'teki

[195]Kıkış, s. 106-107; Ertürk, Şükran, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İHD, Sa.27, Eylül 2012, s.15.
[196]Belverenli, s.202.
[197]Belverenli, s.202.

hükme oranla daha genel bir hükümdür ve m.15 sadece asıl işveren-alt işveren ilişkisinde uygulama bulacaktır[198].

3.2.3.6. Acil Durumlara İlişkin Yükümlülük

İşyerinde ortaya çıkabilecek acil durumlara karşı işverenin önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülük İSGK m11'de düzenlenmiştir. Kanunda acil durum tanımlanmamıştır. Ancak İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin[199] 4/1-a maddesine göre acil durum; işyerinin tümünde ya da bir bölümünde gerçekleşebilecek veyahut işyerine hariçten etki edebilecek yangın, doğal afet, patlama, tehlikeli kimyasal madde, zehirlenme, salgın hastalık, gibi acil müdahaleye ihtiyaç duyan olayları ifade etmektedir.

İSGK'nın 11. maddesinde, işverenin işçileri ve çalışma alanını etkileyebilecek olası acil durumları belirlemesi ve gerekli önlemleri hazırlaması gerektiğini, bu amaçla acil durum planlarını hazırlaması gerektiğini, acil durumlarla ilgili eğitimli yeterince kişiyi görevlendirmesi ve tatbikatları yaptırması gerektiği ifade edilmiştir.

Bu düzenleme bağlamında işveren, bu yükümlülüğünü işyerinde olan başka kişileri de dikkate alarak yerine getirecektir. Diğer kişilerin kapsamına alt asıl işveren ve alt işveren çalışanları da girmektedir[200]. Asıl işveren bu yükümlülüğünü yerine getirirken, alt işveren işçilerini de dikkate alacaktır.

Acil hallere ilişkin asıl işveren-alt işveren ilişkisi açısından İSGK'da hüküm bulunmamaktadır. Fakat işverenin bu yükümlülüğünü düzenleyen İADHY'de bu ilişki açısından 5 ve 18. Maddelerde düzenlenmiş iki madde bulunmaktadır.

İADHY m.5/1-g uyarınca, iş sahasında çalışan alt işveren çalışanları, asıl işverence acil durumlara ilişkin doğrudan bilgilendirilmelidir.

İADHY m.18'de ise bu ilişkinin bulunduğu işyerlerinde, alt işverenler kendi faaliyet alanı ve gerçekleştirdikleri işlere dair, asıl işverenler de iş sahasının tümüne ilişkin acil hal planı düzenlemekle yükümlüdür. Bu madde kapsamında alt işveren, kendi işyeri ve yaptığı işlerle, asıl işveren ise işyerinin tamamı için sorumlu tutulmuştur.

---

[198]Belverenli, s.204.
[199]R.G.18.06.2013, Sa.28681.
[200]Özden, s. 176

Mevzuatta düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğine dair her bir işverenin diğer yükümlülükleri ayrıca devam etmektedir.

3.2.4. Sözleşmeden Doğan Yükümlülükler

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler ilgili mevzuatta düzenlenmiştir. Fakat genel ve soyut nitelikte olan mevzuat hükümleri her işyeri açısından daima yeterli koruma sağlayamayabilir[201]. Her işin ve işyerinin kendine has şartları dikkate alındığında söz konusu yükümlülüklerin sözleşmelerle somutlaştırılabilir[202]. Taraflar arasında yapılacak düzenlemeler mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olamaz. Bu kapsamda hiçbir işveren kendi işyeri ile ilgili yükümlülükleri başka bir işverene bırakamaz.

Uygulamada tarafların, asıl işveren ve alt işveren arasında yapılan sözleşmelerde tüm yükümlülüklerin ve sorumluluğun alt işverene ait olacağına dair "sorumsuzluk kayıtları" konmaya çalıştıkları görülmektedir[203]. Şüphesiz ki bu sorumsuzluk kayıtları, işverenleri sorumluluktan kurtarmayacaktır. Çünkü İSGK ve bağlı diğer düzenlemelerde her iki işverene çalışanlarına yönelik almaları gereken yükümlülükler ve işverenlerin sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler emredici niteliktedir[204]. Bu tür kayıtlar sadece asıl işveren ve alt işveren arasında iç ilişkide sonuç doğurabilir[205].Fakat bu kayıtlar işçinin aleyhine olacak şekilde sonuç doğurmazlar. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir[206]

İş Kanunu m.2/6 ve SSGSSK m.12/6, alt işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ifa edip etmediği hususunda asıl işverenlere denetim hakkı vermektedir. Zira, alt işveren işçilerinin uğradıkları iş kazalarından asıl işveren müteselsilen sorumludur. Doktrinde iş sağlığı ve güvenliği hususlarında asıl işverenin alt işverene karışabileceği, sözleşmelere bu çeşit müdahale ve denetim hükümlerinin

---

[201]Akın, Levent, "İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.VII, Sa.2, Aralık 2017, (Hiyerarşi), s.15.
[202]Özden, s. 180-181.
[203]Akın, **Alt İşveren**, s.164-165.
[204]Özden, s. 181; Kabakcı, **İSG Yeri**, s.259.
[205]Akyiğit, Ercan, **İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, C. 2 2008, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 118; Demircioğlu/Kaplan, **İSG**, s.35.
[206]Yargıtay 21. HD. 26.12.2019 Tarih; E:2019/2527 ve K:8120 sayılı ilamı, (https://www.sinerjias.com.tr/)

eklenebileceği kabul edilmektedir[207]. Yargıtay da iş sağlığı ve güvenliğine dair hususlarda asıl işverenin, alt işverene karışmasına olanak veren alt işveren şartnamesi maddelerinin muvazaaya yol açmayacağını belirtmiştir[208].

3.3. Ödünç İş İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri

3.3.1. Genel Olarak

İş akdinde işçinin asli borcu iş görme iken, işverenin asli borcu ise ücret ödeme borcudur[209]. Bunun yanında işverenin işçiyi gözetme ve eşit davranma yükümlülüğü de bulunmaktadır. Zira işçinin emeğiyle yerine getireceği iş görme borcundan dolayı işverenin işçinin kişiliğini koruması, gözetmesi yükümlülüğü doğmuştur. Bu kapsamda işverenin bu yükümlülüğü ile işçinin korunan hukuki değerleri, özellikle yaşamı, ruhsal ve fiziksel tamlığıdır[210].

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işçiyi gözetme borcundan ödünç işçi çalıştıran işveren sorumludur. Özel istihdam bürosunun, ödünç iş ilişkisinde işçi ile aralarındaki iş akdinden doğan işçiyi gözetme ve koruma borcu ve bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliğini temin etme yükümlülüğü vardır. Fakat, geçici işçi, geçici işverenin işyerinde onun idaresinde iş görürken iş sağlığı ve güvenliği açısından o işyerine ait tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadır. Bunun yanında, özel istihdam bürosunun, diğer bir işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair tedbirler alması mümkün değildir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda geçici işverene de bazı sorumluluklar öngören düzenlemeler yapılması gerekmiştir[211]. İşK'nun 7/9-f. maddesine göre, geçici işveren İSGK'nun 17/6. maddesinde yer alan eğitimleri verme ve İSG'nin temini amacıyla gerekli önlemleri almakla sorumludur. Bu kapsamda,

---

[207]Yenisey, Kübra Doğan, "**İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi**", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.7-146 (Karar Değerlendirmesi 2013), s.40.

[208]Yargıtay 22. HD, 27.04.2015 Tarih; E:2015/11223 ve K:.2015/15136, https://, https://lib.kazanci.com.tr/).

[209]Süzek, s.301.

[210]Kaplan,Emine Tuncay, **İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı**, Kamu İş, C.2/2003, s. 1-10.

[211]Çelik/Caniklioğlu / Canbolat, s.218;Baskan, s.34.

geçici işveren, iş sağlığı ve güvenliğine dair tüm tedbirleri almakla yükümlüdür[212]. Bu düzenlemelerle birlikte İşK m.7'de değişiklik yapılmadan önce çıkarılmış olsa da, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde geçici işverenin İSG çerçevesinde alması gereken tedbirler hususunda GBSİİSGHY hükümleri de bulunmaktadır[213].

3.3.2. Ödünç İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

3.3.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında Eşit Davranma Borcu

Gerek meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde gerekse meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde Yönetmeliğin 5. maddesine göre, geçici işveren, iş sağlığı ve güvenliğine dair tedbirlerin alınması hususunda işyerinde faaliyet gösteren sürekli işçilerle geçici işçiler arasında herhangi bir ayrım yapamaz. Bu açıdan geçici işverenin eşit işlem borcu bulunmaktadır[214].

Bu kapsamda ödünç işçi alan işveren her türlü önlemin alınması, özellikle kişisel koruyucu donanımlarının temini noktasında ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine dair çalışma şartlarında çalışanlar arasında farklı uygulamalarda bulunamaz.

3.3.2.2. Bilgilendirme Yükümlülüğü

İSGK m.16/1 gereğince işverenler, işyerinde İSG'nin temini için işçileri ve işçi temsilcilerini işyerinde karşı karşıya kalabilecekleri tehlikeler ve bu hususdaki kanuni hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgilendirmekle yükümlüdürler. GBSİİSGHY'in 10. maddesinde bu yükümlülük, ödünç iş ilişkisi bakımından düzenlenmiştir. Bu maddeye göre ödünç iş ilişkisi tesis edecek olan işveren, diğer işverene (mesleki amaçlı ödünç iş ilişkisinde özel istihdam bürosuna) İSGK'nun16/1. maddesinde yer alan konular ile gerçekleştirilecek işe ilişkin mesleki bilgi, işin nitelikleri ve yetenek hakkında gereken bilgilendirmeyi yapmak ve bu bilgilerin sözleşmede bulunmasını temin etmekle

---

[212]Odaman, Ödünç İlişkisinde Değişiklik, s.54; Öztürk, Berna, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güveliği Yükümlülükleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul, 2017, s.231.

[213]Öztürk, s.231.

[214]Nurşen Caniklioğlu, "Geçici (Ödünç İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Prof. Dr.. Nuri Çelik'e Saygı,** İstanbul, 2008, (Geçici İş İlişkisi), s.137.

yükümlüdür. Yine aynı maddede özel istihdam bürosuna da elde ettiği bilgileri, geçici şekilde çalışacak işçiye iletme yükümlülüğü yüklenmiştir. Bu hükmün amacı büronun işin özellikleri ile uyumlu işçiyi seçmesinin sağlanmasıdır[215].

Ödünç alan işveren, işyerinde görevlendirilen İSG uzmanı, işyeri doktoru ve varsa yardımcı personeli, ödünç işçiler bakımından da bilgilendirmelidir. Bu kapsamda Yönetmeliğin 9. maddesinde ödünç işçilerin de diğer işçilerle beraber sağlık ve güvenliklerinin temini amacıyla gereken çalışmaların yapılacağı belirtilmiştir.

İSGEUSHY'in 5/2. maddesine göre, İK m.7'de düzenlenen geçici iş ilişkisi kapsamında geçici bir süreyle işçileri kendi işyerinde iş gördürmek için devralan geçici işveren, devraldığı işçilerin İSG eğitimi ile sorumludur. Bununla birlikte devralan işveren, devraldığı işçileri ve işverenlerini İSG risklerine ilişkin olarak bilgilenmelidir.

İşyerinde alt işveren veya geçici iş ilişkisi oluşturulan işverenin işçileri ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerindeki başka kişileri Acil Durumlar Yönetmeliği'nin 5/1,g maddesine göre acil hallere ilişkin olarak bilgilendirir.

Anayasa Mahkemesi de bir kararında[216] geçici işverenin geçici işçilerin İSGK çerçevesinde bütün İSG tedbirlerini alması gerektiğini ve bu önlemleri almaksızın nasıl kendi işçilerine iş gördüremiyorsa aynı biçimde geçici işçilere de iş gördürülemeyeceğine karar vermiştir.

3.3.2.3. Eğitim Yükümlülüğü

İş kazaları ve hastalıkların önüne geçebilmek için işyerindeki tehlikeler ve bu risklere karşı alınan önlemler bakımından yapılacak eğitim faaliyetleri çok önemlidir. Bu noktada kanun koyucu işverenlere çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü de yüklemiştir.

Geçici iş ilişkisi oluşturulan işveren, İSGK m.17/6 gereğince İSG tehlikelerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

Ödünç alan işveren GBSİİSGHY'nin 7. maddesine göre, İSGK m.17 hükmüyle beraber işveren, belli süreli ya da geçici süreli iş akitleri ile çalıştıracağı işçilerin bilgi ve deneyimlerini de göz önüne alarak, görecekleri işin özelliğine göre yeterli eğitim

[215]Caniklioğlu, **Geçici İş İlişkisi**, s.137.
[216]Anayasa Mahkemesi, T. 28.2.2018, E. 2016/141, K. 2018/27, RG. 29.03.2018, S:30375.

almalarını temin eder. Eğitimin ödünç alan işveren tarafından verilmesi zorunlu değildir[217] Zira yönetmelikte "… eğitim almalarını sağlar" hükmünden bu eğitimlerin verilmiş olmasını, kimin tarafından verildiğinin önemli olmadığını ortaya koymaktadır. Şüphesiz ki, başkası tarafından bu eğitimler verildiğinde ödünç alan işveren bu eğitimin verilip verilmediğini denetlemelidir[218].

3.3.2.4. Sağlık Gözetimi

Sağlık gözetimi, çalışanlarının bedensel ve ruhsal sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi bakımından önemlidir. Bu anlamda çalışma süresi boyunca çalışanlarının sağlık gözetimini yapmak 6331 sayılı Kanun'un 15/1. maddesi gereğince işverenler için bir yükümlülüktür. Özellikle işe girişlerde, iş değişikliğinde sağlık muayenelerinin yapılması gerekir. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işçi yeni bir işe girmekte, meslek edinilmemiş ödün iş ilişkisinde ise iş değişikliği olmakta ve yeni bir işyerinde işe başlanmaktadır.

Yönetmeliği 8. maddesi uyarınca, İSGK m.15'e göre gerçekleştirilecek sağlık gözetimlerinde, sağlık ve güvenlik açısından özel sağlık gözetimine ihtiyaç gerektiren işlerde; işveren, belli süreli ya da geçici süreli iş akitleri ile çalıştıracağı işçilerin, özel sağlık gözetiminden geçirilmesini temin eder.

Ancak Yönetmelikteki bu düzenlemenin işçinin asıl işvereni ile geçici işverenlerinin yükümlülükleri bakımından bir ayrım yapılmamıştır. Doktrinde bu düzenlemenin yetersiz olduğu savunulmuştur[219].

3.3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Meydana Getirme

Kurul oluşturma yükümlülüğünde ödünç çalışanların hangi işverenin çalışan sayısı içinde kabul edileceği konusu doktrinde tartışmalıdır. Bir görüş uyarınca ödünç işçilerin, iş görme edimlerini ödünç alan işverenin işyerinde ifa ederken bu işyerinde oluşabilecek tehlikelere maruz kalmaları olası olduğundan, geçici işverenin işçi sayısı içinde katılmaları gerekse de; bu halde özel istihdam bürosunun işçi sayısının azalması nedeniyle büronun bu yükümlülükten kurtulmasını engellemek için geçici işçiler her iki

[217]Özdemir, s. 402
[218]Erdoğan Canan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sa. 2017/2, s. 141-144
[219]Erdoğan, C. s. 144, Özdemir, s. 404

işverenin de işçi sayısının hesabına dâhil edilmelidir[220]. Bir diğer görüş göre, işçilerin aralarında iş sözleşmesi olan işverenin, diğer bir deyişle özel istihdam bürosunun işçi sayısına dâhil edilmelidirler[221].

Bizim de katıldığımız görüşe göre ise, ödünç işçilerin sayısı ödünç alan işverenin yanında faaliyet gösterdikleri sürece o işyerinin işçi sayısına katılmalıdırlar[222].

3.3.2.6. Bildirim Yükümlülüğü

Bir iş kazası meydana geldiğinde işverenlere kazadan itibaren üç işgünü içinde SGK'ya bildirim yükümlülüğü yüklenmiştir (İSGK m.14/2). Kanunun ilk halinde ve ilgili yönetmeliklerde ödünç iş ilişkisi bakımından herhangi bir düzenleme yapılmamıştı. Bunun bir eksiklik oldu ileri sürülmüştü[223].

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisi bakımından 4857 sayılı İşK. 7/9-c maddesine göre, geçici işçi çalıştıran işveren; geçici işçinin kazası ve meslek hastalığı durumlarını özel istihdam bürosuna hemen, 5510 sayılı Kanunun 13 ve 14 üncü maddeleri uyarınca ilgili makamlara ihbarla sorumludur.

Özel istihdam bürosunun SSGSSK çerçevesinde işveren olmasından dolayı, geçici işverenin, İSG tedbirlerini alma ve eğitimleri verme yükümlülüğünün yanında geçici çalışanın meslek hastalığı ve iş kazası durumlarını hemen özel istihdam bürosu ve SSGSSK m.13 ve 14'e göre yetkili mercilere bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır[224].

Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde de meslek hastalıkları ve iş kazasını kuruma ihbar yükümlülüğü geçici işverene aittir.

3.4. İşçilerin İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Yükümlülükleri

İşçilerin İSG yükümlülükleri İSGK m.19'da düzenlenmiştir. İşverenler gibi çalışanlar da kendilerine düşen görevleri yerine getirmelidirler[225].

---

[220]Akyiğit, Ercan, **İş Hukuku**, 13. Bası, Ankara, Seçkin Yayınevi, Ocak 2021 (İş Hukuku), s.490.
[221]Caniklioğlu, s.137; Özkaraca, s.92.
[222]Öztürk, s.238.
[223]Erdoğan, C., s. 144
[224]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.219; Baskan, s. 35.
[225]Özer, Hatice Duygu, "**6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri**", EİÜHFD, C. XVII, S.3-4, Aralık 2013, s. 207-236. (Çalışanların Yükümlülükleri), s.207.

Bu madde uyarınca, işçiler aldıkları İSG eğitimi ve yönergeleri çerçevesinde, kendilerinin ve işyerindeki başka işçilerin sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye sokmamakla yükümlüdürler. Bu düzenleme ile işçilere de işverenin aldığı bu tedbirlere uyma yükümlülüğü konulmuştur. Bu maddenin tamamında işçilerin İSG bakımından yükümlülükleri aşağıda incelenmiştir. Bu yükümlülükleri bu maddede yazılanlarla sınırlı tutmak yasanın ruhuna aykırılık oluşturacak ve İSGK'nın diğer hükümleri ve bu kanuna istinaden yayınlanan yönetmeliklerde öngörülen yükümlülüklerin de dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz[226].

3.4.1. İşçilerin İşyerinde Kendilerine Verilen Makine, Araç ve Gereçleri Usulüne Uygun Kullanmaları

İşçiler, işyerinde işverence verilen araç ve donanımları, konulan normlara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru biçimde kullanmak, keyfi şekilde değiştirmemek ile yükümlüdürler (İSGK m.19/2-a).

İSGHY m.8/3/ç bendi ve İEKSGŞY'da[227]çalışanların eğitimi (m.12), işçilerin fikirlerinin alınması ve müdahilliklerinin temin edilmesi (m.13), yetkili kılınma, eğitim ve teftiş (m.14) gibi hükümler yer almıştır. İşveren, işçinin iş görme ediminin yerine getirilmesi için gerekli bütün ekipmanı, İSG'ni dikkate alarak temin etmelidir[228]. Bu hal, İEKSGŞY m.5'te işverenlerin, iş sahasında kullanılacak iş araç ve gereçlerinin yapılan işe uygun olması gerektiği ve bunların işçilere güvenlik ve sağlık açısından zarar vermemesi amacıyla gereken bütün önlemleri alacağı şeklinde yükümlülük getirilmiştir. İEKSGŞY 10 ve 11. maddesinde, işveren, işçilerin kullanacakları iş araç ve gereçlerine dair yazılı yönerge vermeli; işyerinde bu araç ve gereçleri çalıştıracak çalışanlar için, bunların çalışmasından doğabilecek tehlikeler ve bu tehlikelerden sakınma yollarına dair eğitim vermelidir. Yargıtay bir kararında; emniyet kemerini bağlamadan araç süren işçinin 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na aykırı davrandığı, bu hareketin iş sağlığına ve güvenliğine dair kurallara aykırı olduğunu ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek özellikte olduğunu ifade etmiştir[229].

---

[226]Özer, Çalışanların Yükümlülükleri, 211.
[227]RG. 25.04.2013, 28628.
[228]Senyan/Kaplan, **Bireysel İş Hukuku** s 501..
[229]Y. 9HD, 12.12.2011, E. 2011/37034, K. 2011/47395, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/ (14.12.2020).

3.4.2. Kişisel Koruyucu Donanımları Kullanmak

İşçiler yaptıkları faaliyetler sırasında kendilerini iş yerinden veya çevresel unsurlardan koruyan ve kendilerine tahsis edilen *"kişisel koruyucu donanımları"* kullanmakla yükümlüdürler[230]. İşveren, tehlikelerin, toplu korunma temin edecek teknik tedbirlerle ya da iş örgütlenmesi ve iş görme usulleriyle önlenemeyeceği hallerde, işçilere yapılan işin özeliklerine uygun şekilde bireysel koruyucu donanım vermelidir.

Bireysel koruyucu donanım kavramı KKDİKHY[231]m.4'te tanımlanmış olup, Yönetmelik m.7/1 uyarınca işveren, risk değerlendirmesi sonucunda alacağı İSG tedbirleri ile işçilerin kullanacağı bireysel koruyucu donanımlarını belirler. Yine KKDİKHY m.9 uyarınca işveren, koruyucu donanımların kullanımına dair alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerine dair işçilere ve işçi temsilcilerini bilgilendirir. Buna karşılık çalışanlar, İSGK m.19 gereğince; bu konuda verilen eğitim ve işverenin yönergeleri çerçevesinde kendilerine tahsis edilen koruyucu donanımlarını doğru biçimde kullanmak, bunları korumak ve uygun bir şekilde korumak zorundadırlar (KKDİKHY m.8/2).

Yargıtay, "kişisel koruyucu donanım" olarak işçinin verilen eldiveni ve boneyi uyarılmasına rağmen çalışırken ısrarla takmamasını[232], yangın tehlikesi oldukça fazla olan sentetik iplik işyerinde çalışanın sigara içmesini[233], vinç operatörü işçinin, vinç kullanma yetkisi olmayan yardımcısına bırakmasının[234] iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü belirtmiş ve haklı nedenle fesih için geçerli birer neden kabul etmiştir[235].

3.4.3. İşyerindeki Ciddi ve Yakın Tehlikeleri İşveren ya da İşçi Temsilcisine Haber Vermek

İşçiler, işyerindeki ekipmanlar ve yapılarda güvenlik ve sağlık açısından yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşılaşmaları halinde ve koruma önlemlerinde bir eksiklik

---

[230]Güner, Recep, "**Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri**", Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C.12, S.131, Y. Temmuz 2017, s. 73-76. (Çalışanların İSG Yükümlülükleri), s.75.

[231]RG. 1.5.2019, Sayı: 30761.

[232]Y. 9HD, 07.12.2011, E. 2009/28973, K. 2011/47493, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/ (18.12.2020).

[233]Y. 9HD, 21.01.2009, E. 2007/34191, K. 2009/554, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/ YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/ (19.12.2020).

[234]Y. 9HD, 13.05.1997, E.1997/4878, K. 1997/8946, karar için bkz. Recep Güner, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymayan Çalışanın Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi", **Terazi Aylık Hukuk Dergisi**, C. 12, S.126, Şubat 2017, s.92-95. (Haklı Nedenle Fesih), s.94.

[235]Güner, Haklı Nedenle Fesih, s.94.

gördüklerinde, İSGK'nun 19. ve İSGHY8/3. maddeleri uyarınca işvereni veya işçi temsilcisini hemen haberdar etmelidir. İSGK'nda ve Yönetmelik'te bildirim için bir süre öngörülmemiş ve "hemen" haber verileceği düzenlenmiştir. Mevzuatta "ciddi ve yakın" tehlike tanımı yapılmamış olup, tehlikenin iş kazasına yol açabilecek kadar ciddi; bedensel bütünlüğüne ve ruhi halinde zarara yol açabilecek şekilde olması ve *yakın* bir süreçte gerçekleşmesi gerekir. Örneğin iş sahasının depo kısmında olan parlayıcı veya yanıcı maddenin alev alması, ciddi ve yakın bir tehlikedir[236]. İSGK m.13'te, *yakın ve ciddi* bir tehlikeyle karşı karşıya kalan işçilerin İSG kuruluna başvuru yapması gerektiği belirtilmiştir.

3.4.4. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü

İSGK'nun 28/1. maddesinde işçilere (ve hatta işverenler açısından) iş yerine, sarhoş şekilde ya da uyuşturucu etkisinde gelme ve iş sahasında içki ya da uyuşturucu kullanma yasağı yer almıştır. Bu yasağın işçi tarafından ihlal edilmesi, işverene iş akdini haklı sebeple fesih hakkı vermektedir (İşK m.25/II-d). Bağımlılık yapan madde kavramından alkollü içkiler, ayrıca afyon, esrar, kokain gibi uyuşturucu veya uyarıcı etki veren, ilaç ve sentetik maddeler anlaşılmaktadır. Yargıtay[237], belediye otobüsü şoförünün alkollü şekilde otobüsü sürmesinin, İSG'yi tehlikeye düşürdüğünü belirtmiş ve haklı sebeple fesih açısından geçerli bir sebep kabul etmiştir[238].

3.4.5. Belirlenen Eksikliklerin Tamamlanması Noktasında İşveren ve İşçi Temsilcisi ile İşbirliği Yapmak

İSGK'nun 19/1-ç maddesi çerçevesinde çalışanlar, yine bu Kanunun 24/1. maddesi kapsamında teftişe yetkili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından işyerinde belirlenen eksiklik ve hukuka aykırılıkların tamamlanması noktasında, işveren ve işçi temsilcisiyle iş birliği yapmak zorundadır. Ayrıca İSGK'nun 24/1. maddesinde bu Kanun çerçevesinde gerçekleştirilecek teftiş ve incelemelerde, İK'nun m.92, 93, 96 ve 107. tatbik edileceği belirtilmiştir.

---

[236]Güner, Çalışanların İSG Yükümlülükleri, 75.
[237]Y.9HD, 30.05.2013, E. 2011/16127, K. 2013/16520, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/ (25.12.2020).
[238]Kaplan, Senyen, s.503; Güner, **Haklı Nedenle Fesih**, s.94.

Ayrıca işçiler İSGK m.19/2-d. gereğince; İSG'nin temini için yapılan kontroller dışında, kendi görevleri ile ilişkisi olan hususlarda da işveren ve işçi temsilcisiyle işbirliği yapmakla yükümlüdürler. İSGHY m. 8/3-b uyarınca, güvenli ve sağlıklı iş sahasının temini için yapılacak olan ve işverenin görevli kıldığı İSG uzmanı ile işyeri doktorunun yapacağı işlerde çalışanlar, İSG hizmetlerini ifa etmek üzere bu kişilerle işbirliği yapmakla yükümlüdür. İşçinin yapması talep edilen işbirliği yapma yükümlülüğü, kendi sadakat borcunun bir sonucudur[239]. Yine ÇİSGEUEHY 9. maddesi uyarınca çalışanlar, işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlere iştirak etmek ve eğitimlerdeki bilgileri gördükleri işlerde uygulamak ve yönergelere uymak zorundadırlar.

Bununla birlikte çalışanlar Yönetmeliklerde yer alan yükümlülükleri de yerine getirmelidir. Örneğin çalışanlar İSGHY 6. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyesi ise bu kurula katılmakla yükümlüdür. Yine "İSGRDY" m.6/ç, risk değerlendirmesi ekibinde destek unsurlarının da olması hükmünü getirmiş ve İSGK m.3/1-ç bendine göre destek elemanını belirleme yöntemi işverene bırakılmıştır. Sağlık gerekçesi gibi destek elemanı olarak çalışmayı reddetmeyi gerektirecek haklı bir sebebi olmadıkça bu görevi reddetme olanaklı değildir[240].

[239]Özer, Çalışanların Yükümlülükleri, s.214.
[240]Özer, Çalışanların Yükümlülükleri, s.216

BÖLÜM 4. ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI

4.1. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi Bakımından İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Sonuçları

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini hiç veya gereği almamaları durumunda işverenler bakımından hukuki, cezai ve idari sorumluluklar söz konusu olacaktır. Bu bağlamda iş kazası veya meslek hastalıkları oluşmadan ancak buna yönelik tehlikelerin olduğu durumlarda çalışanlara bu tehlikelerden korunmaları amacıyla başvurabilecekleri bazı güvenceler oluşturulmuştur[241]. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin almaları gereken tedbirleri almadıkları takdirde işçinin iş görmekten kaçınma hakkı, işçinin şikâyet ve ihbar hakkı ile sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır[242].

İşverenin İSG'ne dair yükümlülüklerini ifa etmemesinden kaynaklı gerçekleşen meslek hastalıkları ya da iş kazasından ötürü uğranılan zararların giderilmesi gerekir. Bu kapsamda çalışanın ölmesi, geçici veya sürekli iş gücü kaybına uğraması halinde çalışanın kendisine veya onun hak sahiplerine tazminat sorumluluğu doğacaktır.

İş kazası veya meslek hastalığı çalışanın ölümüne veya yaralanmasına yol açmışsa ayrıca cezai sorumluluk da ortaya çıkabilir.

Ayrıca İSG yükümlülüklerine aykırı davranılması durumunda işveren bakımından idari sorumluluk gündeme gelecektir.

Asıl -alt işveren ilişkisinde genellikle aynı iş sahası paylaşılmaktadır. Fiziksel olarak asıl işveren ve alt işverenin işyerlerinin ayrılması çok mümkün olmamaktadır. Bu durumda, bu ilişkinin tarafı işverenlerin almaları gereken iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal etmeleri sebebiyle çalışanlar iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalabilir.

---

[241]Narter, s.159.
[242]Yıldız, E., s. 144

Bu hallerde bu ilişkinin tarafı olan işverenlerin başka işverenin çalışanlarının maruz kaldığı iş kazalarından kaynaklanan cezai ve hukuki sorumluluğunun çerçevesinin tespit edilmesi gerekmektedir.

4.1.1. Hukuki Sorumluluk

4.1.1.1. Genel Olarak

İşverenlerin çalışanları gözetme borcuna aykırı hareket ederek İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi sebebiyle çalışanın iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde hukuki sorumluluk doğabilecektir.

Uğradığı bu haller sonucunda geçici ve/veya sürekli iş gücü kaybına maruz kalan işçi ya da işçinin ölmesi halinde onun hak sahipleri uğradıkları zararları kural SGK'dan talep edeceklerdir[243].

Ancak SGK tarafından kısmen veya tamamen karşılanmayan zararları ise işverenden isteyebilirler. Ayrıca SGK, sigortalıya veya onun hak sahiplerine yaptığı ödemeleri işverenden rücu edebilir[244].

Asıl -alt işveren ilişkisinde alt işveren çalışanlarının iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması halinde asıl işveren de işçilere hem de SGK'ya karşı sorumlu olacaktır. Alt işveren, kendi çalışanlarına yönelik iş sözleşmesinden kaynaklanan işveren sıfatıyla sorumludur. Bu durumda iki işveren hem zarara uğrayan işçi veya onun ölümü halinde hak sahiplerine, hem de SGK'ya karşı müteselsilen sorumlu olacaktır[245].

4.1.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

4.1.1.2.1. İş Kazası

İş kazasının, hem 6331 sayılı Kanunda hem de 5510 sayılı Kanunda tanımı yapılmıştır. İSGK'ya göre iş kazası; işyerinde ya da işin yapılması sebebiyle gerçekleşen, ölüm, yaralanma veya ruhsal hasara sebep olan olaydır. 5510 sayılı Kanuna göre ise iş kazası; sigortalının işyerinde olduğu esnada; işverence yapılmakta olan iş sebebiyle sigortalının kendisi adına çalıştığı iş sebebiyle; işverenin yanında iş

[243]Süzek, 437-438
[244]Süzek, s. 443
[245]Özden, s. 217

gören sigortalının, işyeri haricinde farklı bir yere gönderilmesi zamanlarında; süt izni zamanlarında; işverenin tahsis ettiği araçla işçinin işe gidiş gelişi esnasında gerçekleşen bedeni veya ruhi olarak sigortalıyı engelli duruma sokan olaydır.

İki düzenleneme incelendiğinde 5510 sayılı Kanun'un iş kazasını daha geniş bir biçimde düzenlediği anlaşılmaktadır[246]. Ayrıca 5510 sayılı Kanunda iş kazasının tanımının yapılmadığı, sadece unsurlarının gösterildiği belirtilmiştir[247].

İş kazası geçiren bir işçinin 5510 sayılı Kanundan yararlanabilmesi içinsöz konusu kazanın 5510 sayılı kanunda düzenlenen unsurları bulundurması gerekir. 5510 sayılı yasaya göre bir kazanın iş kazası şeklinde kabul edilmesi için; kazazedenin bu Kanunun m. 4/1-a-b kapsamına giren sigortalı ya da m. 5/4 uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına dahil olduğu belirtilen kişilerden olmalıdır[248]. Kaza, kanunda belirtilen yerlerden veya zamanda meydana gelmelidir. Kaza sonucu bedeni veya ruhi bir zarar oluşmalı ve kazayla gerçeklene zarar arasında illiyet bağı olmalıdır[249].

SGK tarafından karşılanmayan zararlardan işverenin sorumlu olabilmesi için ise işçinin geçirdiği kazanın 6331 sayılı yasaya göre iş kazası olmalıdır[250]. İSGK bakımından iş kazasından bahsedebilmek için; iş kazası işyerinde veya işçinin işverenin işini yerine getirdiği esnada meydana gelmelidir. Ayrıca kaza, ölüme veya bedensel bütünlüğe zarar vermelidir.

İki kanun bakımından en önemli fark nedensellik bağlarının farklı olmasıdır. Bir kaza 5510 sayılı Kanunda sayılan durumlardan birinde meydana gelmişse bu kanun açısından iş kazası olarak kabul edilmesi için yeterlidir. Bunun için başka koşul aranmaz[251].

6331 sayılı Kanun bakımından ise kaza ile yerine getirilen iş arasında da uygun sebep-sonuç ilişkisi bulunmalıdır. Yargıtay'a göre, kazanın işverenin işçiye iş görme borcunu yerine getirdiği esnada meydana gelmesi yeterli olmayıp, ayrıca fiil ile zarar

[246]Ocak, Saim, İş Güvenliği Uzmanlığı, Baskı 1, Ankara 2013, Adalet Yayınevi, s. 8, (Uzmanlık)
[247]Özden, s. 218; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 348; İştar, Cengiz, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu; Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Nisan, 2018, sa. 34, s. 129
[248]Sümer, s. 90-91; Özden, s. 220;
[249]Sümer, s. 90-98
[250]Özden, s. 219
[251]Süzek, s. 439

arasında uygun sebep-sonuç ilişkisi işçi veya üçüncü kişinin kusuru ile kesilmemelidir[252].

4.1.1.2.2. Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı da gerek 5510 sayılı Kanunda gerekse İSGK'da düzenlemiştir. 5510 sayılı Kanunun m. 14/e uyarınca meslek hastalığı, sigortalının gördüğü işin özelliğinden doğan bir nedenle ya da işin yapılma koşulları sebebiyle maruz kaldığı geçici ya da sürekli hastalık, bedeni veyahut ruhi engellilik durumlarıdır. 6331 sayılı Kanunun m. 3/1-l hükmüne göre; meslek hastalığı; mesleki tehlikelere maruz kalma neticesinde açığa çıkan hastalıktır.

5510 sayılı Kanuna göre meslek hastalığının koşulları; meslek hastalığına yakalanan kişinin öncelikle sigortalı sayılması gerekir. Hastalığa yakalanan kişi 5510 sayılı Kanunun m. 4/1-a-b kapsamına giren sigortalı veya m. 5/4 uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına dahil olduğu belirtilen kişilerden olmalıdır[253]. İşin niteliğinden veya işin yürütülmesinden dolayı bir hastalık ortaya çıkmalıdır. Sigortalının hastalığa yakalandığı SGK tarafından sağlık hizmet sunucuları tarafından tespit edilmelidir. Bedensel ve/veya ruhsal bir zarar meydana gelmelidir. Ayrıca Hastalık ile zarar arasında sebep-sonuç ilişkisi bulunmalıdır.

4.1.1.3. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Bakımından Tazminat Sorumluluğu

İş kazasına maruz kalan ya da meslek hastalığına yakalanarak bedensel ya da ruhsal bakımdan zarar gören çalışan veya onun ölümü durumunda geride kalan hak sahipleri,SGK tarafından kısmen veya tamamen karşılanmayan zararlarını işverenden talep edebilirler[254]. Uygulamada Yargıtay, çalışan veya hak sahiplerinin iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ortaya çıkan haklarını elde etmeleri için ilk olarak SGK'ya başvurmaları ve iş mahkemesi tarafından tazminata hükmedilmeden önce bu başvurunun sonucunun beklenmesi gerektiğine karar vermektedir[255].

---

[252]Yargıtay 21. HD. 25.11.2019 Tarih; E:2019/3161 ve K:2019/7133; 28.03.2017 Tarih; E:2016/6754 ve K:2017/2486 sayılı ilamları; (https://lib.kazanci.com.tr/)
[253]Bkz; Bölüm 4., 4.4.1., 4.1.1.2., s. 80
[254]Demircioğlu/Kaplan, İSG, s. 233;
[255]Yargıtay 21.HD. 08.04.2019 Tarih; E:2018/3453 ve K:2019/2662 sayılı ilamı, /, https://lib.kazanci.com.tr/.

İş kazası veya meslek hastalığından dolayı uğranılan zararların işverenden talep edilmesine ilişkin İSGK'da bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda ilgililer genel hükümlere göre uğradıkları zararların giderilmesini işverenden talep edebilirler[256].

Asıl-alt işveren ilişkisinde, alt işverenin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi neticesinde, alt işveren kendi işçisine karşı işveren sıfatıyla tazminattan sorumlu olacaktır. Asıl işveren ise söz konusu tazminattan İşK. m. 2/6 gereğince müteselsilen sorumludur[257]. Yargıtay kararlarında da, asıl işverenin alt işveren işçilerinin uğrayacağı maddi ve manevi zararlardan alt işverenle beraber müteselsilen sorumlu olacağı açıkça belirtilmiştir[258].

Asıl işverenin, alt işveren çalışanlarının eylemlerinden müteselsil sorumlu olabilmesi için bu işverenler arasındaki ilişkinin geçerli bir şekilde kurulmuş olması gerekir[259]. Ancak bu ilişkisinin muvazaalı olması nedeniyle geçersiz olması durumunda alt işveren çalışanları en baştan başlayarak asıl işverenin işçileri sayılsa dahi alt işverenin müteselsil sorumluluğu devam edecektir[260].

Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu, alt işverenin sorumluluğuna tabi bir sorumluluktur. Bu nedenle asıl işverenin müteselsil sorumluluğu için, alt işverenin meslek hastalığı veya iş kazasından hukuki sorumluluğunun oluşması yeterlidir ve kazanın gerçekleşmesinde asıl işverenin kusurunun bulunması şartı aranmaz[261]. Yargıtay da davalı asıl ve alt işverenin, müteselsil sorumlulukları yerine kusurları oranında sorumlu tutulduğu kararlara ilişkin olarak bozma kararı vermektedir[262].

Asıl-alt işveren ilişkisi kapsamında alt işveren işçisinin iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına yakalanması halinde açılan tazminat davalarında işverenlerin kusurları tespit edilmelidir. Kusurun belirlenmesinde işverenlerin İSG'ne dair yükümlülükleri dikkate alınır. Asıl işverenin, kendi iş sahası ve çalışanlarına karşı ya da sadece alt işveren ilişkisinin tarafı olduğundan İSG yükümlülüklerine aykırı hareket

---

[256]Süzek, s. 443; Özden, s. 238.
[257]Alp, Nihat Seyhun, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s.159;
[258]Yargıtay 21.HD. 04.06.2018, E:2016/12990 ve K:.2018/5316 sayılı ilamı, , https://lib.kazanci.com.tr/.
[259]Özden; s. 274
[260]Bkz, Bölüm 2., 2.2.5.2, s.22
[261]Yenisey Doğan, **Karar Değerlendirmesi** 2013, s.35;
[262]Yargıtay 21.HD, 18.09.2017 Tarih, E:.2016/20337 ve K:.2017/6431 sayılı ilamı, https://lib.kazanci.com.tr/.

etmesi neticesinde ve alt işverenin kusurlu olmadığı hallerde, alt işveren çalışanlarının geçirdiği iş kazası veya meslek hastalıklarından nasıl sorumlu tutulacağının tespiti gerekmektedir. Doktrindeki bir görüş, alt işveren çalışanlarının meslek hastalığı veya iş kazası geçirmesine yalnızca asıl işverenin yükümlülüklerini ihlal etmesi sebep olmuşsa, her iki işverenin müteselsilen sorumlu olacağını belirtmiştir. Kanaatimizce, İK m.2/6'da sadece asıl işverenin, alt işveren çalışanının uğradığı zararlardan müteselsilen sorumlu olduğu düzenlendiğinden ve alt işverenin, asıl işverenin yükümlülüklerinden sorumlu tutulacağına dair bir hüküm yer almadığından, sadece asıl işverenin kusurundan alt işverenin de asıl işverenle birlikte müteselsilen sorumlu olacağı görüşü doğru değildir[263]. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.162'de birden fazla borçlunun borcun tümünden sorumlu olacağını kabul etmesi ya da yasada düzenlenen durumlar haricinde müteselsil sorumluluk oluşturulamayacağına dair düzenleme de göz önüne alındığında, alt işveren çalışanlarının meslek hastalığı ya da iş kazası geçirmesinde sadece asıl işverenin kusuru varsa ve alt işverenin kusuru yoksa alt işverenin bir sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. Başka bir ifadeyle alt işverenin çalışanlarının maruz kaldıkları iş kazası veya meslek hastalığı sadece asıl işverenin kusurundan kaynaklanmışsa alt işveren sorumlu olmayacaktır.

Alt işveren çalışanlarının iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesinde, gerek asıl işveren gerekse alt işverenin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde her iki işverenin de kusuru bulunabilir. Bu durumda, asıl işveren İş Kanunu m.2/6 uyarınca kendi kusuru haricinde alt işverenin kusurundan doğan hasardan da müteselsilen sorumlu olacaktır. Ayrıca, alt işverenin de asıl işverenin kusurundan müteselsil şekilde sorumlu olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda alt işverenin müteselsil sorumluluğunun kaynağı İş Kanunu m.2/6 maddesi değil, TBK m.61 hükmü oluşturacaktır[264]. Zira TBK m.61 gereğince birden çok kimsenin birlikte bir hasara sebep olmaları veya aynı hasardan değişik nedenlerle sorumlu oldukları durumlarda da müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanabilmektedir.

Bir diğer ihtimal, asıl işverenin çalışanının alt işverenin İSG yükümlülüklerini ihlal eden hareketi sonucunda iş kazası geçirmesidir. Bu durumda asıl işveren, alt

[263]Yıldız, E., s.149.
[264]Yıldız, E., s.151.

işveren işçisine karşı "Adam çalıştıranın sorumluluğu" başlıklı TBK m. 66 kapsamında sorumlu olacaktır[265]. Asıl işverenin ayrıca İş Kanunu m.2/6 bağlamındaki sorumluluğu devam edecektir. Alt işveren ise kendi işçisine karşı sözleşmeden kaynaklı olarak sorumlu olacaktır ve haksız fiil hükümlerine göre belirlenecektir.

4.1.1.4. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Rücu Hakkının Kullanılmasında Hukuki Sorumluluk

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına maruz kalan sigortalıya SGK tarafından yapılacak ödemeler 5510 sayılı Kanunu m. 16/1 ve yapılacak sağlık yardımları ise m. 63'de yer almıştır. Bu maddelere göre SGK; sigortalıya geçici veya iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının ölümü durumunda bağlanan aylık gelir, cenaze ödeneği ile sağlık hizmetlerinin karşılanması bakımından sigortalıya veya hak sahiplerine ödemeler yapmakta ve yardım etmektedir[266]. SGK tarafından yapılan bu ödemeler 5510 sayılı Kanunun 12/6 maddesi uyarınca sigortalının işverenlerinden rücu edebilir.

5510 sayılı Kanunu m. 21/1'e göre; iş kazası veya meslek hastalığının işverenin kastıyla ya da sigortalıların İSG yükümlülüklerine aykırı bir eylemi neticesi gerçekleşmişse, SGK tarafından bu Kanun kapsamında sigortalı veyahut hak sahiplerine yapılan ödemeler SGK tarafından işverene ödettirilir. Bu düzenlemeye göre SGK, yaptığı ödemeleri, işverenin kastının bulunması veya işverenlerin İSG'ne dair yükümlülüklerini ifa etmemeleri nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmiş olmalıdır[267].

İşverenlerin SGK'ya karşı sorumluluğu kusur sorumluluğudur[268]. Ancak 5510 sayılı Kanunun 12/6. maddesi çerçevesinde asıl işveren, alt işverenle birlikte SGK'yakarşı müteselsilen sorumlu olduğundan, asıl işverenin kusuru olmasa bile alt işverenin kusuru oranında sorumlu tutulacaktır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları da bu yöndedir[269].

---

[265]Akın, s.224.
[266]Şakar, s. 246-249
[267]Şakar, Müjdat, "İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşveren Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu, Sicil İHD, Haziran, 2006, sa.2, s. 132 (Rücu)
[268]Özden, s. 309.
[269]Yargıtay 10.HD, 09.10.2017 Tarih; E:2015/19228 ve K:2017/6485 sayılı ilamı,, https://lib.kazanci.com.tr/).

Bununla birlikte, sadece asıl işverenin yükümlülüklerine aykırı hareketi neticesinde, alt işveren işçisinin iş kazası geçirmesi ve alt işverenin kazanın meydana gelmesinde kusurunun bulunmaması halinde, alt işverenin sorumluluğu bulunmayacaktır[270]. Zira 5510 sayılı Kanunun m.12/6 düzenlemesinde sadece asıl işverenin, alt işverenin yükümlülüklerinden müteselsilen sorumluluğu hükmü getirilmiştir. Yargıtay da iş kazasının meydana gelmesinde kusuru olmayan alt işverenin asıl işveren ile birlikte sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir[271].

5510 sayılı Kanunu m. 21/2'ye göre, iş kazasının bu Kanunda yer alan sürede işverence SGK'ya ihbar edilmemesi durumunda, ihbar tarihine kadar geçen sürede sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, SGK tarafından işverenden alınacaktır. Ayrıca Kuruma bildirilen hususların gerçeği yansıtmaması ve olayın iş kazası olduğunun belirlenmesi durumunda Kurumun yaptığı yersiz ödemeler, ödeme tarihinden itibaren bildirimde bulunanlardan alınır. Bu hallerde Kurum, işverenin kusuruna bakılmaksızın yaptığı ödemeleri rücu edebilir[272].

Sigorta bildirimi ve tescili başlıklı SSGSSK m. 8/2 gereğince, işverenler hizmet akdiyle çalışanların sigortalı işe giriş bildirgelerini en geç işe başlamadan önce SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler. Aynı Kanunun 23. maddesine işverenin sigortalıyı bildiriminden önce iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmişse, işverenin kusuruna bakılmaksızın rücu edebilecektir (m.23).

Öte yandan, asıl işveren çalışanının kendi işverenin yükümlülüklere aykırı hareketi neticesinde meslek hastalığı veya iş kazasına maruz kalması durumunda SGK tarafından gerçekleştirilen ödemeler asıl işverene rücu edilebilecektir (SSGSSK m.21/1). Alt işveren asıl işveren ile aynı işyerini paylaşması durumunda, yalnızca alt işverenin İSG yükümlülüklerini ihlal eden hareketi kazanın meydana gelmesine yol açabilir. Bu halde SSGSSK m.21/4 fıkrası uyarınca SGK'nın alt işverene rücu hakkının kapsamı, üçüncü kişinin sorumluluğu düzenlemeleri göz önüne alınarak tespit

[270]Özden, s. 314
[271]Yargıtay 10.HD. 20.03.2017 Tarih; E:2017/257 ve K.2017/2323 sayılı ilamı,, https://lib.kazanci.com.tr/).
[272]Özden, s. 316

edilmelidir[273]. Çünkü alt işveren ile asıl işveren çalışanları arasında bir hukuki ilişki yoktur. Asıl işverenin işçileri bakımından alt işveren üçüncü kişi konumundadır.

Bununla birlikte, asıl işveren çalışanının iş kazası geçirmesinde gerek asıl işveren gerekse alt işverenin yükümlülüklere aykırı davranması neden olmuşsa, TBK m.61 gereğince her iki işverenin müteselsil sorumluluğu gündeme gelecektir. Yargıtay da kusurlarıyla iş kazasına sebep olan işverenlerin TBK m.61ve 62 gereğince teselsül hükümlerine göre müteselsil sorumlu olacaklarına hükmetmiştir[274].

4.1.1.5. Asıl İşveren-Alt İşveren Arasındaki Rücu İlişkisinde Hukuki Sorumluluk

Alt işverenin İSG yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi neticesinde alt işveren çalışanlarının iş kazası geçirmesi durumunda, çalışanların ya da hak sahiplerinin tazminat istemlerinden veyahut SGK'nın rücu isteminden asıl işverenin de müteselsil sorumluluğu vardır. Asıl ya da alt işveren çalışanlarının iş kazası geçirmesinde, gerek asıl işveren gerekse alt işverenin yükümlülüklerine aykırı davranmaları halinde, bu işverenler, TBK m.61 düzenlemesi uyarınca müteselsil sorumlu olacaktır. Bu hallerde zarar görenlere veya SGK'ya kendi payından fazla ödemede bulunan asıl işverenin, bu fazla ödemeleri alt işverene rücu edip edemeyeceğinin tespiti gerekmektedir.

Müteselsil sorumlulukta borçluların iç ilişkideki sorumluluğunun kapsamı TBK m. 167'de düzenlenmiştir. Bu düzenleme gereğince müteselsil borçlulukta iç ilişkide kural olarak eşit oranda sorumluluk söz konusudur. Ancak bunun iki istinası bulunmaktadır. Bunlar, taraflar aksine anlaşma yapmaları veya borçlular arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinden aksinin anlaşılmasıdır[275]. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir[276].

Kanuna aykırı olan ve her iki işveren bakımından kanunun müsaade etmediği amaçlar bulunmaktadır. Bu ilişkinin kanuna aykırı olmasında her iki işverenin eşit

---

[273]Erdoğan, s.207.

[274]Yargıtay 10.HD, 13.09.2021 Tarih; E:2020/9968 ve K:2021/10087 sayılı ilamı, https://, https://lib.kazanci.com.tr//)

[275]Kabakcı, Mahmut/Hacıoğlu, Arzu, "**Asıl İşveren ile Alt İşveren Arasındaki Rücu İlişkisi**," Sicil İHD, 2016, sa. 36, s. 95

[276]Yargıtay 13. HD. 06.06.2018 Tarih; E:2018/3079 ve K:2018/6604 sayılı ilamı, https://, https://lib.kazanci.com.tr/)

düzeyde kusurlu olduğu belirtilmiştir[277]. Dolayısıyla bu durumda bu işveren ilişkisinde müteselsil borçlular arasındaki rücu açısından TBK m. 167 hükmü uygulanmalıdır. Bu kapsamda taraflar arasında farklı bir anlaşmanın olmaması halinde her iki işverenin eşit olarak sorumlu olacakları kanaatindeyiz.

4.1.2. İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Bu hak; çalışanın, can ve bedensel bütünlüğü bakımından yakın ve ciddi bir tehlike bulunduğu sürece iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınmasını ifade eder[278].

İş sağlığı ve güvenliği sistemi öncelikli olarak çalışanların can, beden ve ruhsal bütünlüğünü korumayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda işverenler, çalışanların çalışma ortamında karışılabilecekleri risklere karşı korumakla yükümlüdürler[279].

İşverenlerin bu yükümlülüklere aykırı hareket etmesi neticesinde meslek hastalığı ya da iş kazasına yol açabilecek önemli ve yakın bir tehlikeyle karşılaşan işçiler, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilirler ve bu hak, bir çeşit önleyici yaptırımdır. İSGK m.13'e göre işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaları için ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunması ve iş yerinde işin durdurulmamış olması gerekir[280].

4.1.2.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanmanın Koşulları

4.1.2.1.1. Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Bulunması

Kaçınma hakkının kullanılmasının ilk koşulu, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığıdır. Tehlike, İSGK m.3/1-p'ye göre; işyerinde mevcut olan veya hariçten gelebilecek, işçilere ya da iş sahasına etki edebilecek zarar veya hasar verme potansiyelidir.

---

[277]Kabakcı/Hacıoğlu, s. 99.
[278]İnciroğlu, Lütfi, "**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**", MÜHF-HAD, C. XX, Sa.1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, s. 812.
[279]İnciroğlu, s.811.
[280]Aydınlı, İbrahim, "**İşverenin İşyerinde 'Çalışan' İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**", III. Sağlık Hukuku Kurultayı, Ankara Barosu, 7-8 Mayıs 2010, Ankara, s.245-246 (Kaçınma Hakkı).

Bir tehlikenin ciddi olması demek, çalışanlara zarar verecek nitelikte olmasını, yakın olması ise, daha gerçekleşmemiş fakat kısa bir süre içinde gerçekleşebileceğini ifade eder[281].

Yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığı halinde çalışanlar konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaya karar veremeyeceklerdir. Çalışanlar, bu durumun belirlenmesi ve gereken tedbirlerin alınması amacıyla İSG kurulu ya da bu kurul yoksa işverene başvurabilecektir. Kurul acilen toplanır. Toplanan kurul ve kurulun bulunmaması halinde başvurulan işveren hemen kararını verir ve durumu tutanakla belirler. Karar, işçiye ve işçi temsilcisine yazılı şekilde bildirilir. İşçilerin bu halde çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilmeleri için yapılan başvurunun kabul edilmiş olması gerekir[282].

İSGK'nın 13/3. maddesine göre, işçiler, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu hallerde iş sahasını ya da tehlikeli alanı terk ederek daha önce tespit edilen güvenli yerlere gidebilirler[283]. Bunun için işçilerin kurula veya işverene başvurmalarına gerek bulunmamaktadır.

4.1.2.1.2. İşyerinde İşin Durdurulmamış Olması

İSGK m. 13/son düzenlemesi gereğince çalışanların iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmeleri için İSG sebebiyle işyerinde işin durdurulmamış olması gerekir. İşin durdurulması aynı Kanun m.25'de yer almıştır. İdari bir kararla işin durdurulduğu durumlarda işçiler iş görme borçlarını yerine getirmeyeceklerinden ayrıca çalışmaktan kaçınma hakkından da söz edilemez.

Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını, gereken İSG önlemleri alınıncaya kadar kullanabileceği Kanunda düzenlenmiştir. Bu hakkın kullanımı nedeniyle işveren, işçilerin ücretlerinde kesinti yapamaz, sözleşmeyi feshedemez veya disiplin cezası uygulayamaz.

Bunun yanında işveren, işçinin ücret ve çalışma koşullarında aleyhe bir durum oluşturmamak koşuluyla işveren, çalışmaktan kaçınan işçiye iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike arz etmeyen benzer bir işte çalışmasını isteyebilir. Doktrinde,

[281]Sümer, s. 196
[282]Sümer, s. 197
[283]Süzek, s. 946-947

çalışanın bu bir teklifi kabul etmemesinin dürüstlük kuralına aykırı olacağı ve işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturacağı belirtilmiştir[284].

4.1.2.2. Alt İşveren İşçilerinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Asıl -alt işveren ilişkisinde, işverenlerin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi neticesinde yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşılaşan çalışanlar, İSGK m.13'te yer alan usule uyarak kendi işverenlerine yönelik olarak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler. Ancak asıl işveren ile alt işveren çalışanları arasında sözleşmesel ilişki bulunmadığından alt işveren çalışanlarının, asıl işverene yönelik olarak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanıp kullanamayacağı tartışmalıdır.

Doktrinde bir görüş, kanuna açık bir düzenleme bulunmasa da, asıl işverenlerin bu yükümlülüklere aykırı hareketi neticesinde yakın ve ciddi tehlikeyle karşılaşan alt işveren işçileri, edimden bağımsız şekilde koruma yükümlülüğüne dayanarak, çalışmaktan kaçınma hakkını asıl işverene yönelik kullanabilecektir[285]. Çünkü 4857 sayılı Kanun m.2/6 ve 5510 sayılı Kanun m.12/6'e göre asıl işverenin müteselsil sorumluluğu bulunduğundan ve İSGK ile diğer hukuki düzenlemelerde alt işveren işçileri açısından asıl işverene İSG yükümlülükleri getirildiğinden, bu yükümlülükten bağımsız şekilde bir koruma yükümlülüğünün gereği olmaktadır. Bu kapsamda, alt işveren işçileri kanunda yer alan usullere uyarak asıl işverenin işyerinde çalışmaktan sakınma haklarını kullanabilirler[286]. Ayrıca, bu hakkın koruma yükümlülüğü yanında doğrudan kanundan doğduğu ve kanun koyucunun bu bağlamda "işçi" yerine "çalışan" kavramını benimsemesinin işyerinde çalışan herkesin bu haktan yararlanmasını sağlamaya yönelik olduğu belirtilmiştir.

Diğer bir görüş ise, alt işveren işçileri, iş yerinde faaliyet gösterirken iş sağlık ve güvenliklerine ilişkin risk ve tehlikelerden korunma ve bu işçileri gözetme borcunun sahibinin, alt işveren olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü asıl işverenin yükümlülükleri; alt işverenin bu işyerine dair bilgilendirilme, koordinasyonu temin etme, risk değerlendirmesi, denetim, eğitime dair kontrolü yapmakla sınırlıdır ve alt işverenin işyeri üstünde genel bir denetim ve idare yetkisi yoktur. Bu nedenle, yakın ve ciddi bir

---

[284]Süzek, s.946.
[285]Topuz, Murat, "**4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı** (İşK m.34 ve m.83)", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sa.2., 2007, s.487;
[286]Oğuz, s.148.

tehlikenin bulunması durumunda alt işveren çalışanlarının çalışmaktan kaçınma hakkını alt işverene karşı kullanabilecektir[287].

Ayrıca, her iki işverenin kullandığı ortak alanlar bu işverenlerin işyeri kapsamında kalmaktadır. Bu nedenle bu ortak alanlarda her iki işveren, işbirliği ve koordinasyon içinde faaliyet göstermeli ve ortak alanlarda alt işveren çalışanlarını ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştıracak olası bir durum varsa, örneğin asansördeki bir bozukluk gibi, bu durumdan alt işverenin de sorumluluğu olacaktır[288]. Alt işveren işçileri, önlem alınması için kendi işverenlerin başvurduğunda, alt işverenin, durumu asıl işverene ilettiğini belirterek sorumluluktan kurtulması mümkün değildir. Çünkü TBK m.417 ve İSGK m.4'ye göre işverenler, iş sahasında İSG'ne dair bütün tedbirleri almak ve ekipmanları eksiksiz şekilde bulundurmakla yükümlüdür.

4.1.3. İşçilerin İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı

İSGK'nın çalışanlara tanıdığı bir başka hak, işyerinde gerekli tedbirler alınmadığında sözleşmeyi feshetmektir. Kanunun 13/4. maddesine göre, çalışanların bu haklarını kullanabilmeleri için işverenden İSG'ne dair gerekli önlemlerin alınması istemiş olmalı, ancak işveren söz konusu tedbirleri almamış olmalıdır[289]. Bu fesih hakkı, haklı nedenle derhal fesih hakkıdır. Bu hükme göre, haklarında İş Kanunu uygulanan işçiler, İş Kanunu m.24/2-f'de düzenlenen çalışma koşullarının uygulanmamasına istinaden akitlerini feshedebilirler. Zira işyerini iş sağlığı ve güvenliğine uygun hale getirmek de işverenin çalışma şartlarının sağlanmasının içeriğine girmektedir[290]. Fakat, İSGK m.13 gereğince iş sözleşmesinin feshi işçi bakımından daha güvenli bir yoldur[291]. Bu usulle fesihten evvel yazılı şekilde ihbar edilmiş ve iş sağlığı ve güvenliğini ihlal eden bir durum belirlenmiştir. Fakat çalışan, İş K. m.24/2-f gereğince fesih bildiriminde bu durumu kendisi değerlendireceğinden, bu değerlendirmeyi yanlış yapması halinde yaptığı feshin haksız kabul edilmesi tehlikesini üstlenir[292].

---

[287]Özdemir, s.426.
[288]Özdemir, s.425-426.
[289]Süzek, s. 948
[290]Süzek, s.948
[291]Süzek, s.917.
[292]Yıldız, Gaye Burcu, "4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", Legal İHSGHD, S:2005, s.1159-1160 (4857 sayılı İş Kanunu); Erdoğan, Canan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü,YBHD, Sayı 2017/2, ss.127–158, s.149.

Asıl işveren ile alt işveren çalışanları arasında bir iş akdi bulunmadığından, bu çalışanlar, alt işverenden istemelerine karşın işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması halinde, kendi işverenlerine karşı fesih hakkını kullanabilirler[293]. Alt işveren işçilerinin istemine karşın bu önlemler alınmaz ve alt işveren işçileri bu işyerinde iş gördürülmeye devam edilirse, bu işçiler İSGK m.13/4 düzenlemesi uyarınca iş akitlerini haklı sebeple derhâl feshedebilirler.

4.1.4. İdari Yaptırımlar

İSG yükümlülüklerini icra etmeyen işverenlere idari yaptırımlar da uygulanabilir. İdari yaptırım, idarenin bir yargı kararına ihtiyaç duymadan kamu düzeni ve kamu sağlığı gibi yerine getirdiği faaliyetler kapsamında idari işlemle bireylere uygulanan zor kullanma yetkisidir[294].

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından idari yaptırımlar önemli bir işleve sahiptir. Zira, yaptırımların amacı cezalandırmaktan çok iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini ihlal etmeye engel olmaktır[295]. Fakat idari yaptırımların genellikle iş kazası ve meslek hastalıkları gerçekleştikten sonra uygulandıkları belirtilmektedir[296].

İşverenlerin idare organlarınca denetlenmesi sonucunda İSG düzenlemelerine aykırı davrandıkları veya eksikliklerin belirlenmesi halinde idari yaptırımlar uygulanacaktır. İdari müeyyidelerin tatbik edilebilmesi için iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesine gerek yoktur[297].

İSGK'da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini işverenlerin ihlal etmesi neticesinde tatbik edilebilecek idari yaptırımlar; işin durdurulması (m. 25), ölümlü iş kazalarında kamu ihalesinden yasaklama (m.25/A) ve idari para cezası (m.26) şeklinde düzenlenmiştir[298].

---

[293]Sarıbay, s.207.

[294]Kurt, Hayrettin, İdari Yaptırımlara Karşı Güvenceler, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. 2014, Sa. 1, s. 132-133

[295]Gerek, Nüvit, Hasan, İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları, İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2019, s. 147

[296]Yıldız, E., s. 178.

[297]Özden, s. 328

[298]Oğuz, Özgür, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları" (İdari Yaptırımlar), Legal İSGHD, C. VIII, S.29, 2011, s.107.

4.1.4.1. İşin Durdurulması

İşyerlerinde işin durdurulmasının amacı, işyerinde mevcut olan tehlikenin ortadan kaldırılması ve böylece iş kazası veya meslek hastalıklarına engel olmaktır[299]

İSGK m.25/1 ve 25/7'ye göre, işin durdurulma sebepleri şunlardır: İşyerinde işçiler açısından hayati tehlike meydana getiren bir husus tespit edilmeli, kanunda belirtilen işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması gerekir.

İşyerindeki bina ve müştemilatında, çalışma usullerinde veya iş araçlarında, işçilerin hayatı için tehlike teşkil eden hususun belirlenmesidir. Önemli olan tehlikenin hayati olmasıdır. Ayrıca tehlikenin yakın ve ciddi olmasına gerek yoktur. İş, tehlike giderilinceye kadar durdurulur.

Kanunda belirtilen çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde işin durdurulması için risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmemiş olması yeterli olup hayati tehlikenin bulunmasına gerek yoktur[300]. Soma ve Ermenek maden kazalarından sonra eklenen İSGK m.25/7'ye göre[301], çok tehlikeli sınıfta bulunan ve ihaleye konu olan işlerde; üretime zorlaması sebebiyle yaşamsal tehlike teşkil edecek şekilde çalışma şekilleri uygulanması, işin durdurulması nedeni kabul edilecektir[302].

İşin durdurulmasına teftişe yetkili üç müfettişten meydana gelen bir heyet tarafından karar verilmektedir[303].

Ayrıca işverenler, işin durdurulması nedeniyle iş göremeyen işçilere ücretlerini ödemeli veya ücretlerinde kesinti yapılmamak şartıyla meslek ya da özelliklerine uygun farklı bir iş önerilmelidir[304].

Asıl işverene ait işyerinde işin durdurulması halinde alt işveren işçilerine ne olacağına dair İş Kanunu ve diğer düzenlemelerde bir hüküm bulunmamaktadır. Alt işveren bakımından işin durdurulması kararı bulunmasa da, asıl işverene ait işyerinde bu

[299]Sümer, s. 241
[300]Süzek, s. 965
[301]04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanun.
[302]Sümer, s.96.
[303]Süzek, s. 966
[304]Sarıbay, s.285.

yaptırım uygulanırsa, alt işverenin çalışanlarının da fiilen çalışması olanaklı olmayacaktır[305].

Doktrinde İSG yükümlülüklerine aykırı hareketlerinden ötürü asıl işverenin işinin durdurulması kararı verilmişse ve bu sebeple alt işveren işçileri fiili olarak çalışamıyorsa, bu durumda alt işveren, çalışmasalar da işçilerinin ücretlerini ödemekle veya çalışma koşullarında önemli değişiklikler yapmayacak şekilde kendi işyerinde çalıştırıp ücretlerini ödemekle yükümlüdür[306]. Bu halde asıl işveren de çalışanlarının işçilik ücret ve haklarından alt işverenle müteselsil sorumluluğu sürecektir.

Alt işverene ait işyerinde bu yükümlülüklerini ihlal etmesi sebebiyle işin durdurulması halinde, yaptırım alt işverene yönelik olduğundan çalışanlarına karşı İSGK m.25 hükmü uygulanacaktır. Doktrinde alt işverenin işinin durdurulması durumunda da asıl işverenin müteselsil sorumluluğunun süreceği ileri sürülmüştür[307]. Başka bir görüş göre, alt işveren işçileri, meslek ya da özelliklerine uygun diğer bir işte çalıştırılması halinde müteselsil sorumluluğun süremeyeceği, fakat, alt işveren işçilerine, iş gördürülmeksizin ücretleri veriliyorsa müteselsil sorumluluğun süreceği savunulmuştur[308].

4.1.4.2. İdari Para Cezaları

İş sağlığı ve güvenliğine dair maddeleri ihlal durumunda verilecek idari para cezaları İSGK m.26'da düzenlenmiştir.

Kanunda idari para cezalarının, yükümlülük, aykırılık veya her ay için işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak belirlenmiştir[309]. Kanunun 26/3. maddesinde, birinci fıkrada düzenlenen idari para cezalarının işyerindeki işçi sayısı ve işyerinin girdiği tehlikelilik sınıfına bakılarak hangi oranda artırılacağı hüküm altına alınmıştır. Anılan maddede idari para cezalarının işverene kesileceği gösterilmiş olup, bir görüş, işveren vekilinin kanunda sayılmaması nedeniyle idari para cezasına muhatap olmayacağını savunmaktadır[310]. Diğer görüş uyarınca, İSGK m.3/2 uyarınca işveren vekilleri, yasanın

[305]Sümer, s.102.
[306]Aydınlı, **İSG**, s.427.
[307]Aydınlı, **İSG**, s.427.
[308]Yıldız, E, s.193.
[309]Süzek, s. 965
[310]Özdemir, s.637.

tatbiki açısından işveren kabul edileceğinden onlara da idari para cezası verilmesi olanaklıdır[311].

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, m.26/2 uyarınca, idari para cezalarını verecek idari makamdır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işverenler, mevzuatın kendilerine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemeleri durumunda, idari para cezası yaptırımıyla cezalandırılabilir. Asıl işveren veya alt işverene uygulanan idari para cezaları yükümlülüklere kendi aykırı davranışlarından doğmaktadır. Ayrıca her iki işverenin yükümlülüğünün olduğu hallerde, bu işverenlere ayrı ayrı idari para cezası uygulanabilir.

Bununla birlikte, İş Kanunu m.2/6 ve SSGSSK m.12/6'da asıl işverene yüklenen yükümlülüklerden alt işverenle beraber sorumlu olduğu belirtilmişse de, alt işverene verilen idari para cezalarından asıl işverenin de sorumlu olduğuna dair bir hüküm yasada yer almamıştır. Doktrinde isabetle belirtildiği üzere, İş Kanununda düzenlenen müteselsil sorumluluk işçiler bakımından söz konusudur. Halbuki idari para cezalarındaki sorumluluk devlete karşıdır. Bu sebeple, asıl işverenin, alt işverene verilen bu cezalardan müteselsilen sorumlu olması için yasada açık bir hükme yer verilmelidir[312]. Yargıtay da yeni bir kararında benzer yönde bir karar vererek, anılan ilkelerin idari para cezaları açısından da geçerli olduğunu ve alt işverenin eyleminden ötürü idari para cezası açısından asıl işverenin müteselsilen sorumluluğunun olmayacağına karar vermiştir[313].

4.1.4.3. Kamu İhalesinden Yasaklama

Son olarak, İSGK'ya 25/A. maddesi ile ölümlü iş kazalarında işverenlerin kamu ihalelerinden yasaklanması yaptırımı getirilmiştir. Bu hükmün uygulama alanı bulması için üç şartın birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bu şartlar; işyeri maden işyeri olmalı, söz konusu işyerinde ölümle sonuçlanan bir iş kazası olmalı ve işverenin bu iş kazasında kusurlu olduğunun mahkeme kararı ile tespit edilmiş olmalıdır.

---

[311]Demir, s.702.
[312]Özden, s. 339
[313]Yargıtay 10.HD, 10.10.2017, E.2015/8474, K.2017/6645; Yargıtay 10.HD. 29.03.2018 Tarih; E:2015/24640 ve K:2018/2685 sayılı ilamı, https://lib.kazanci.com.tr)

Asıl işverenin-alt işveren ilişkisi kapsamında yukarıda belirtilen şartlarda meydana gelen iş kazalarında işverenlerin kusurları belirlenir. Hangi işverenin kusuru varsa bu yaptırım onun hakkında uygulanacaktır.

4.1.5. Cezai Sorumluluk

İşverenlerin İSG yükümlülüklerini icra etmemeleri durumunda cezai sorumlulukları da doğabilecektir. İş kazalarından dolayı 5237 sayılı Kanunda düzenlenen öldürme ve yaralama suçları oluşabilir.

Ceza hukukunda suçların ve cezaların şahsiliği ilkesinden hareketle fail tespit edilir. İşveren kendi kusurundan kaynaklı cezalandırılmaktadır. Zira, işverenin çalışanı gözetme borcu çerçevesinde İSG yükümlülüklerini yerine getirmediğinde, bu sorumluluk doğmaktadır.

Cezaların şahsiliği kuralı gereğince ceza yargılamasında iş kazalarının nedenleri ile bu nedenlerin oluşmasını önlemekle görevli ve yetkili kişiler tespit edilerek cezai sorumlulukları belirlenir[314].

Cezai sorumluluk açısından sorumlu tutulabilecek ilk kişi işverendir. Fakat her halükarda kişinin işveren olması, onun fiili olarak işveren yetkilerine sahip olduğunu göstermez. Örneğin işletmenin sahibi kısıtlı küçük ise soyut işveren; emir ve talimat yetkisine sahip kanuni temsilci ise somut işveren olacaktır. Bu durumda sorumluluk suçların ve cezaların şahsiliği ilkesi gereğince kanuni temsilciye aittir. Tüzel kişi işverenler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Fakat tüzel kişilere suç nedeniyle kanunda yer alan ve güvenlik tedbiri olan yaptırımların uygulanması olanaklıdır [315].

İşverenler, bir takım yetki ve sorumluluklarını işveren vekillerine devretmişlerse, bu vekilleri yetki alanında gerçekleşen iş kazalarından bu vekiller sorumlu olur[316].

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin de meydana gelen iş kazalarından cezai sorumlulukları doğabilir[317]. işveren vekili olup olmadığı tartışılmış olup, bir görüşe göre

---

[314]Süzek, s.962-963; Akın, Levent, "**İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**", TİSK Akademi, C.III, Sa.5, 2008, s.214 (Cezai Sorumluluk); Avcı, Mehmet Serhat, **İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, İstanbul, Tekbel, Eylül 2018, s.5.

[315]Özden, s. 343

[316]Yargıtay CGK, 04.05.2021 Tarih; E:2017/12-541 ve K:2021/194, https://lib.kazanci.com.tr/)

[317]Sümer, s. 270; Özden, s. 350-351

bu kişiler işveren namına hareket etmeleri ve işyerinin yönetiminde bulunmaları nedeniyle işveren vekili kabul edilirler[318].

Uygulamada iş sağlığı ve güvenliği yükümlüklerini ihlal etme neticesinde sıkça görülen suçlar; taksirle yaralama (TCK m.89) ve taksirle öldürme (TCK m.85) suçlarıdır.

Asıl -alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde her iki işveren işçilerinin geçirdiği iş kazasının şüphelisi; her iki işverenden biri veya bu iki işverenin birlikte yahut bunlar haricinde üçüncü bir kişi olabilir. Cezai sorumluluk, gerçekleşen iş kazasının hangi işverenin iş görmesinden ya da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü ihlal eden hareketinden doğduğuna göre tespit edilir[319]. İş Kanunu m.2/6 ve SSGSSK m.12/6'da yer alan asıl işverenin müteselsil sorumluluğu, hukuki sorumluluğa dair bir hüküm olup, ceza hukukunda "cezaların şahsiliği" ilkesi bulunduğundan cezai sorumluluğu içermemektedir. Bu çerçevede alt işveren çalışanlarının geçirdiği iş kazasından asıl işverenin cezai anlamda sorumlu tutulabilmesi kazanın meydana gelmesinde kusurunun bulunması gerekmektedir. Asıl işverenlerin mevzuatta düzenlenen yükümlülüklerine aykırı davranması hallerinin iş kazasının meydana gelmesine etki etmesi halinde cezai manada bir sorumluluğu doğabilecektir. Yargıtay da iş yerindeki aksaklıkları yükleniciye yazılı olarak bildirmeyen asıl işverenin yapması gereken denetim yükümlülüğüne ve koordinasyon temin yükümlülüğüne aykırı davranması sebebiyle alt işveren çalışanının geçirdiği iş kazasında asıl işvereni cezai olarak asli kusurlu bulmuştur[320].

İş kazalarından sorumlulukta işi yapmakla görevli asıl veya alt işverenin yükümlülüklerinin yerine getirip getirmediği ve diğer işverenin de yerine getirmediği yükümlülüklerin kazanın oluşumunda etkisinin olup olmadığı belirlenmelidir.

---

[318] Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, **İş Hukuku**, s.1401; Akın, **İşyeri Örgütlenmesi**, s.24.

[319] Özden, 351

[320] "Ticaret Limited Şirketi'nin asıl işveren konumunda bulunduğu sözleşme gereği duvar ve sıva işleri yürütülmekteyken, taşeron şirketin sıva işçisi ..., kardığı harcı vinç ile üst katlara gönderirken, çalıştığı yerde bulunan 12 metre yükseklikteki havalandırma boşluğundan düşmesi sonucu ölümüyle sonuçlananolayda; mahkemece sanıkların asli kusurlu olduğundan bahisle cezalandırılmasına karar verilmesinde bir isabetsizlik görülmemiştir. (Yargıtay 12.CD, 07.04.223.11.2021 Tarih; E:2019/13823 ve K:2021/8198, https://lib.kazanci.com.tr).

4.2. Ödünç İş İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Sonuçları

Ödünç iş ilişkisi, daha önce belirtildiği üzere, hem asıl işverene hem de geçici işverene bazı yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülüklerin ihlali durumunda çalışan ve işverenlerin karşı karşıya kalabileceği yaptırımlar bulunmaktadır. Bu çerçevede geçici işveren; hukuki, idari ve şartların bulunması durumunda cezai müeyyidelerle karşı karşıya kalabilecektir. Çalışan ise İSGK m.13'teki iş yapmaktan kaçınma hakkını veya şartları varsa haklı sebeple fesih hakkını kullanabilir[321].

4.2.1. Hukuki Sorumluluk

İşverenin çalışanı koruma yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi neticesinde gerçekleşen meslek hastalığı veya iş kazası sebebiyle çalışan, maruz kaldığı bedeni zararların giderilmesini isteyebilir. Ayrıca çalışan şartları varsa manevi tazminat isteminde bulunulabilir. Bunun yanında, ölümü durumunda çalışanın hak sahipleri destekten yoksun kaldıklarını ileri sürerek yine tazminat isteminde bulunabilirler.

Yukarıda ayrıntılı olarak ifade edildiği üzere meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işçiyi koruma ve gözetme borcu ödünç alan işverene aittir. Nitekim İK m. 7/9'da işverenin, İSGK m.17/6'da yer alan eğitimleri yapmakla ve İSG bakımından gereken önlemleri almakla sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde tazminatın muhatabının ödünç alan işveren olduğu kanaatindeyiz. Her ne kadar özel istihdam bürosunun denetleme görevi bulunsa da bu görevin TBK'nın 61. maddesinde düzenlenen müteselsil sorumluluk hükmünün uygulanamayacağı kanaatindeyiz. Zira bu hükmün uygulanabilmesi için zarara her iki işverenin birlikte sebebiyet vermesi gerekir.

Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisi çerçevesinde iş gören çalışanın, İSG tedbirlerinin alınmaması sebebiyle zarar görmesi durumunda İşK m.7/son maddesi gereğince her iki işverenden zararın tazminini dava açarak talep edebilir. Çünkü yasada geçici işçiyi gözetme yükümünden, asıl işveren ve geçici işverenin müteselsilen sorumlu olduğu ifadesi yer almaktadır. Ancak meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde sadece ödünç alan işveren sorumludur. Zira kanunda her iki işverenin müteselsil sorumlu

[321]Erdoğan,C., s.145.

olduğuna dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde özel istihdam bürosunun işçinin veya işçinin hak sahiplerinin uğradıkları zararlar bakımından hukuki sorumluluğu bulunmamaktadır.

Bununla birlikte SGK, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına maruz kalan çalışana veya onun hak sahiplerine verilen ödemeleri ve giderleri SSGSSK m.21 uyarınca çalışanın meslek hastalığı veya iş kazasına uğramasına neden olan işverene rücu edebilir.

Kanun'da hangi işverenden rücu edileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bir iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle SGK tarafından çalışana ya da hak sahiplerine gerçekleştirilen ödemelerin rücu edilmesinde tazminat sorumluluğuna çerçevesinde değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde geçici işverenden, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde ise her iki işverene karşı rücu hakkı kullanılabilir.

4.2.2. İdari Yaptırımlar

4.2.2.1. İşin Durdurulması

Geçici işverenin İSG yükümlülüklerini yerine getirmemesi neticesinde önlemlerini almaması, hukuki sorumluluk dışında idari ve cezai yaptırımlara da yol açabilecektir[322].

İSGK m.25'te yer alan işin durdurulması yaptırımı, İSG önlemlerinin alınmaması halinde karşılaşılabilecek en önemli idari yaptırım olduğu söylenebilir[323]. Bu hüküm gereğince işyerinde işçiler için hayati tehlike meydana getiren bir durum belirlendiğinde; bu tehlike yok edilinceye kadar ve tehlikenin etkileyebileceği alanlar ve işçiler göz önüne alınarak, işyerinin bir kısmında veya tümünde iş durdurulur. Bununla birlikte yapı işleri ve tehlikeli kimyasallarla çalışma yapılan ve çok tehlikeli sınıfında bulunan işlerin görüldüğü veya büyük endüstriyel kazaların gerçekleşebileceği iş sahalarında, risk değerlendirmesinin yapılmaması halinde de iş durdurulur (İSGK m.25/1). Doktrinde bu maddede "çalışanlar" ibaresi kullanıldığından geçici çalışanların

[322]Erdoğan, C., s.150.
[323]Ekin, Ali, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara, Yetkin Yayınları, 2010, s.123.

da bu maddenin içine girdiği belirtilmiştir[324]. Yine bu maddeye göre işin durdurulabilmesi için ilk olarak, iş sahasında hayati tehlike doğuracak bir hususun belirlenmesi gerekmektedir[325]. Bu açıklamalar doğrultusunda geçici çalışanların faaliyet gösterdikleri bölümlerde de hayati tehlike oluşturan bir hal bulunduğunda da işyerinin bu kısmında iş durdurulmalıdır. Kaldı ki bu yaptırım, çalışandan daha çok iş sahasında bulunan bir tehlikeye yönelik uygulanmaktadır. Bu sebeple hayati tehlikenin bulunması durumunda asıl veya geçici çalışan ayrımına gidilmeksizin işyerinin bütününde veya bir kısmında iş durdurulur. Bu durumda meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işçilerin ücretleri ödenmeye devam edilecektir. Ancak ödünç alan işveren, ödünç çalışana mesleğine ve pozisyonuna uygun bir iş verebilir. Meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde de ödünç alan işveren ödünç aldığı işçiyi meslek ve durumuna uygun başka bir işte çalıştırabilir. Aksi halde ödünç iş ilişkisi sona erdirilip işçinin eski işyerine dönmesi sağlanabilir.

İşin durduğu sürece işveren çalışanın ücretini ödemeli veya ücretinde bir eksiltme yapmadan farklı bir işte çalıştırmalıdır (İSGK m.25/6). Ödünç iş ilişkisinde de ücret ödeme yükümlülüğü çalışılmayan süre boyunca devam edecektir. Meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde çalışanın ücretinden büro sorumludur. Ancak meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde ödünç veren ve alan işverenlerin işçinin ücretinden müteselsil sorumluluğu sürecektir[326]. Bu husus İşK. 7/f-12,15. maddesinden anlaşılmaktadır.

4.2.2.2. İdari Para Cezaları

İSG yükümlülüklerinin ihlali durumunda idari para cezasına hükmolunması için meslek hastalığı veya iş kazasının gerçekleşmiş olması gerekmemekte ve sadece yasada yer alan hükümlerin ihlal edilmesi yeterli olmaktadır[327]. İdari para cezalarına dair İSGK m.26'da yapılan düzenlemede iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine dair düzenlemelerin ihlali durumunda işverenin karşılaşacağı idari para cezaları ayrıntılı şekilde gösterilmiştir.

---

[324]Erdoğan, C.,s.151.
[325]Şahin Emir, Asiye, İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2015, s.183.
[326]Erdoğan, C.,s.151.
[327]Oğuz, **İdari Yaptırımlar**, s.110.

Geçici çalışan da ödünç iş ilişkisi süresince geçici işverenin iş sahasında iş görüp onun iş örgütlenmesinin içine girdiği için bu işçi de oluşan sorunlardan etkilenir. Bu halde idari para cezasının muhatabı, yükümlülük ihlali kendi iş sahasında gerçekleştiği için, geçici işveren olacaktır[328]. Örnek olarak işverenin geçici çalışanını sağlık taramasından geçirmemesi halinde İSGK m.26/1-f gereğince her bir çalışan kanunda yazılı miktarda idari para cezası ile cezalandırılır veya m.26/1-l gereğince işin durdurulması yaptırımına aykırı şekilde işyerinde işçi çalıştırmayı sürdüren işveren de idari para cezası ile cezalandırılır.

4.3. Cezai Yaptırım

Geçici işveren, İSG yükümlülüklerine aykırı davranması halinde cezai yaptırımla da karşı karşıya kalabilir. Şartların bulunması halinde geçici işveren, aynı asıl işveren gibi, TCK m.85 ila m.89'de yer alan dikkatsizlik ve tedbirsizlik sonucunda adam öldürme veya yaralama suçlarını işleyebilir.[329]Daha önce de belirtildiği, ceza hukukunda hâkim olan "cezaların şahsiliği" kuralı uyarınca, asıl işveren ile geçici işverenin müteselsil sorumluluğu cezai yaptırımlarda gündeme gelmeyecektir[330]. Bu anlamda işçinin öldürme veya yaralama suçunun meydana gelmesinde kusurlu davranışıyla sebep olan cezai anlamda da sorumlu olacaktır.

4.4. İşçi Bakımından Sonuçları

4.4.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşyerinde bir tehlikenin bulunması durumundan çalışanlar, iş sözleşmesi ile iş görme yükümlülüğü üstlendiklerinden, tehlikeli her durumda iş yerinden ayrılamayacaktır. İşyerinden ayrılma, bazı hallerde borca aykırılık oluşturabilmektedir. Bununla birlikte İSGK'da bazı hallerde işçinin hayatının tehlikede olması durumunu, işçinin iş görme borcundan üstün kabul edilmiş ve işçiye iş yapmaktan kaçınma hakkı tanımıştır[331].

---

[328]İren, Ertan, "Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü", AÜHFD, 60 (2), 2011, ss.281-307 (Geçici İş İlişkisi), s.301.
[329]Akın, **Cezai Sorumluluk**, s.213.
[330]İren, **Geçici İş İlişkisi**, s.302; Özdemir, s.409.
[331]Göktaş, s.216-221; Sur, Melda, "**İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**", A. Can Tuncay'a Armağan, Legal, 2005, s.403-405; Şahin Emir, s.146-147.

İlk kez İşK m.83'te yer alan işten kaçınma hakkını[332], İSGK m.13 gereğince çalışanlar yakın ve ciddi bir tehlike ile karşılaştıklarında kullanabileceklerdir. Gerek asıl işveren gerekse alt işveren veya geçici işçi gibi başka işyerlerinden gelen çalışanlar da bu haktan faydalanabilecektir[333].

İSGK m.13 uyarınca ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalan işçiler, bunun belirlenip gereken tedbirlerin alınması için İSG kurulu ya da kurul yoksa doğrudan işverene başvurabilir. Kurul veya işverenin işçilerin istemi doğrultusunda karar vermesi durumunda işçiler, gereken önlemler alınıncaya kadar iş yapmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Bununla birlikte bu hüküm uyarınca, çalışanlar bu süredeki ücret ve diğer haklarını da alabilecektir. Bu düzenlemede yasa koyucu; çalışanların sağlığını, iş görme ediminden üstün tutmuş ve bu durumda iş görmekten kaçınma sözleşmeye aykırılık şeklinde kabul edilmemiştir[334].

İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için tehlikenin *ciddi* ve *yakın* bir özellik arz etmesi gerekir[335]. Fakat bu tehlike, işin niteliği gereği bir tehlike olmamalı ve işin niteliğini aşan bir tehlike olmalıdır[336]. Aksi durumunda, niteliği gereği tehlikeli bir işin görülmesinden kaçınılması halinde işçi, işverenin haklı fesih yaptırımıyla karşı karşıya kalabilecektir. Bu maddede işçinin bu hakkını kullanabilmesi için iki ayrı usul yer almıştır. İlk olarak çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyi kurula veya işverene bildirmeli ve derhal bir kararın verilmesi istenmelidir[337]. Kurul ya da işverenin verdiği karar, çalışana yazılı şekilde bildirilir. Bununla birlikte, kararın çalışanın talebi doğrultusunda olması halinde çalışan, iş görmekten kaçınma hakkını tehlike sürdüğü müddetçe ve önlem alınıncaya kadar kullanabilir. Bunda daha fazla sürede ve şekilde iş yapmaktan sakınması, iş görme borcunun yerine getirilmemesi anlamına gelir[338].

İkinci olarak İSGK m.13/3'te işçiler ciddi ve yakın tehlikenin önlemez olduğu durumlarda, kurul ya da işverene başvuruda bulunmaksızın iş sahasını veya tehlikeli

---

[332]Kılıç, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006, s.129-130.
[333]Aydınlı, **İSG**, s.298.
[334]Göktaş, s.215-216.
[335]Şahin Emir, s.158; Engin, Murat, "**Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**", DEÜHFD, S:1, C:5, 2003, s.88-89.
[336]Göktaş, s.215-216.
[337]Süzek, Sarper, "**İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri**", LegalİHSGHD, S:6, 2005, s.615-616 (İşçilerin İş Sağlığı).
[338]Sur, s.413; Göktaş, s.226.

alanı terk ederek tespit edilen güvenli yerlere gidebilirler[339]. Ancak karşılaşılan tehlikenin ciddi, yakın ve önlenemez olduğuna dair çalışanların yanılgıya düşmeleri halinde, bu durum işse devamsızlık anlamına gelecektir. Bu durumda çalışanlar; iş akdinin feshi, ücret kesme ve disiplin cezası gibi olumsuz durumlarla karşılaşma mümkün olacaktır. Bu nedenle bu durumda bile çalışanların, kurul veya işverene başvuru yapmaları daha doğru olacaktır. Çalışanların re'sen çalışmaktan kaçınma hakkını kullandıkları durumlara ilişkin uyuşmazlıklarda ölçüt olarak, çalışanın tecrübesi, mesleki özellikleri, kıdemi, yaşı ve sağlığı gibi özelliklerinin temel alınması gerektiği ileri sürülmüştür[340].

İSGK'da çalışanlar açısından işten kaçınma düzenlemesi yer almışsa da, hükümde geçici çalışanlar bakımından özel bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat geçici çalışanın da aynı durumların varlığı halinde iş görmekten kaçınma hakkını, iş yaptığı ve emir ile yönerge aldığı geçici işverene yönelik olarak kullanması olanaklıdır[341]. Çünkü maddenin getiriliş amacının İSG tedbirlerinin noksan alındığı iş sahasında çalışanların sağlıklarını korumak için çalışmanın önlenmesi olduğu ifade edilmiştir. Diğer bir deyişle amaç, çalışanı korumak olduğundan, bu işçilerin geçici işçi olmasının, asıl işverenle aralarında sözleşmesel ilişkinin bulunmamasının bir önemi yoktur ve çalışanın o iş sahasında fiili olarak çalışması yeterlidir[342]. Bu nedenle, geçici işverenin iş sahasında ciddi ve yakın bir tehlikenin meydana çıkması durumunda, gereken şartlar da oluştuktan sonra geçici çalışan, iş görmekten kaçınabilir. Geçici işçi, bu süreç boyunca asıl işvereninden ücret almayı sürdürür. Geçici işçinin bu hakkını kullanması halinde sözleşmesi feshedilemez; feshedilmesi halinde bu haksız fesih olarak değerlendirilir. Bununla birlikte, bu hakkı kullanan çalışanlara disiplin cezası da uygulanmaz[343].

4.4.2. İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı

İşveren, İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde İSGK m.13'te çalışana fesih hakkı da verilmiştir. Bu maddeye göre, çalışanların istemlerine karşın gereken önlemler alınmıyorsa, bu halde çalışan iş sözleşmesini feshedebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'daki

[339]Süzek, s.915; İnciroğlu, s.814
[340]Demircioğlu/Kaplan, **İSG**, s.182.
[341]Balık, Derya, "İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83)", Legal İHSGHD, S:27, 2010, s.1008; İren, s.295.
[342]Keser, s.90; Erdoğan, C. s.148.
[343]Balık, s.1008; Aydınlı, **İSG**, s.298.

ifadede de çalışana açıkça "haklı nedenle fesih hakkı" tanındığı görülmektedir[344]. İSGK'da çalışanın bu hakkını kullanabilmesi biraz zorlaştırılmıştır. Bu maddeye göre, çalışan ilk olarak kurul ya da işverene başvurmalı ve kararın çıkmasını beklemelidir. Bundan sonra çalışanın bu yöndeki talebine karşın gereken önlemler işveren tarafından alınmamış olmalıdır. Bu konuya ilişkin doktrindeki bir görüş, çalışanın bu süreci geçmeksizin iş akdinin haklı nedene dayanarak feshi halinde, bunun haksız fesih olduğu belirtilmektedir[345]. Fakat çalışanın haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi amacıyla bu sürecin geçilmesinin zorunlu olduğu kesin şekilde söylenemez. Çalışan dilerse İşK m.24/2-f gereğince çalışma şartlarının yerine getirilmemesine istinaden de sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir[346]. Zira işveren iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun şekilde çalışma koşullarının sağlandığı bir ortam hazırlamakla yükümlüdür[347]. Fakat İSGK m.13 gereğince sözleşmenin feshedilmesinin çalışan bakımından daha güvenli bir yol olduğu belirtilmiştir. Zira bu şekilde fesih bildiriminden önce çalışana yazılı şekilde bildirilmiş ve iş sağlığı ve güvenliğini ihlal eden bir durumun tespiti yapılmıştır[348]. Çalışanın İşK m.24/2-f gereğince gerçekleştireceği fesih bildiriminde vaziyeti kendisi değerlendirecek olup, değerlendirmeyi yanlış yapmış halinde kendi feshinin, haksız olması riski ile karşılaşacaktır.

Geçici işçi ile büro arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır (4904 sayılı Kanunun m.19/4-b). Başka bir ifadeyle işçi ile ödünç alan işveren arasında bir iş akdi bulunmamaktadır. Bu nedenle bu hakkın geçici işverene karşı kullanılması olanaklı değildir. İSGK'da geçici işçiler açısından, iş yapmaktan kaçınma hakkında olduğu gibi, işverenin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi nedeniyle haklı fesih hakkı gibi bir ifade yer almamıştır. Fakat bu ifadenin yer almaması, geçici çalışanların bu haktan yararlanamayacakları anlamına gelmez. Geçici çalışan da gereken tedbirlerin alınmaması sebebiyle İSGK m.13 gereğince iş sözleşmesini sona erdirilebilir. Doktrindeki bir görüş[349], haklı fesih hakkını kullanmayı talep eden geçici işçi, ilk olarak asıl işverene başvurmalı ve geçici iş ilişkisinin sonlandırılmasını istemelidir. Şayet asıl

[344]İren, s.295.
[345]Erdoğan, C.,s.148.
[346]Yıldız, G.B.,**4857 sayılı İş Kanunu**, s.1159-1160; Süzek, **İşçilerin İş Sağlığı**, s.618; Göktaş, s.233-234.
[347]Süzek, **İşçilerin İş Sağlığı**, s.618; Yıldız, G.B,**4857sayılı İş Kanunu**, s.1159-1160.
[348]Süzek, İşçilerin İş Sağlığı, s.619.
[349]Keser, s.93; Erdoğan, C. s.149.

işveren tarafından bu istem kabul görmezse, geçici işveren bu halde akdi feshetme hakkını kullanmalıdır. Başka bir görüş uyarınca asıl işverenin veya geçici işverenin geçici çalışanlar için İSG tedbirlerini almaması halinde çalışan, iş akdini müteselsil sorumluluk sebebiyle kendi işverenine karşı haklı sebeple feshedebilir[350].

[350]Aydınlı, **İSG**, s.285.

BÖLÜM 5. SONUÇ

Üçlü iş ilişkilerinde İSG yükümlülüklerinin öne çıktığı ilişkiler; asıl -alt işveren ilişkisi ve ödünç iş ilişkisidir. İş Kanunu m.2/6'da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, asıl işverenin mal ya da hizmet üretimine dair işin bir kısmında yahut yardımcı işlerde kurulabileceği hükmü yer almıştır.

Alt işveren, asıl işverenden aldığı işi kendi işyerinde veya asıl işverenin işyerinde kendi adına ve kendine bağlı işçileriyle ifa etmektedir. Bu nedenle her iki işveren yalnızca kendi işyerlerinde ve kendi çalışanlarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri olduğu akla gelse de, uygulamada genellikle alt işveren çalışanları, asıl işverenin işyerinde iş görmekte ve iş kazalarının büyük çoğunluğu da asıl işveren işyerinde meydana gelmektedir. Bu sebeple, hukuki düzenlemelerde asıl -alt işveren ilişkisi açısından uygulanacak İSG yükümlülüklerine dair özel hükümler yer almıştır. Bu hukuki düzenlemelerde asıl işverenlerin, alt işveren çalışanlarını bilgilendirmesi, bu çalışanlara eğitim verilmesi, verilen bu eğitimin ve alt işverenler tarafından gerçekleştirilecek risk değerlendirmesinin denetlenmesi gibi alt işveren çalışanlarını korumaya yönelik bazı yükümlülükler getirilmiştir. Getirilen bu yükümlülükler olası iş kazalarının önlenmesi için olumlu olsa da, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işyerlerinin fiziki olarak sınırlarının belirlenmesinin pratikte olanaklı olmadığı bir gerçektir. Bu gerekçeyle, mevzuat hükümlerinde her iki işverenin işyerleri arasında koordinasyon ve işbirliği sağlanması için düzenlemelere yer verilmiş ve genellikle asıl işverene koordinasyon görevi tevdi edilmiştir.

6331 sayılı İSGK'da, asıl -alt işveren ilişkisi kavramına sadece bu Kanunun 22.maddesinde yer verilmiş ve bu maddede bu işverenlerin İSG kurulu meydana getirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu Kanunun diğer maddelerinde ve başkaca mevzuat hükümlerinde (İş Kanunu m.2/6, ÇİSGEUEHY m.5/3) asıl -alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi ve bunlara benzer hukuki müesseseler açısından uygulanabilecek farklı işyerlerinden iş görmek için gelen işçiler kavramı kullanılmıştır.

İSGK hükümleri ve ilgili hukuki düzenlemeler ele alındığında asıl -alt işveren ilişkisinde konulan İSG yükümlülüklerinin genel ve soyut şekilde tespit edildiği, mana

ve kapsamlarının belirsiz olduğu ve bazı mevzuat düzenlemelerinin birbirine aykırı olduğu görülmektedir. İSGK m.16 düzenlemesi uyarınca, kanunda yer alan hususlarda asıl işverenler, çalışanlarına bilgi vermesi için alt işverenleri bilgilendirecektir. Ancak bu hükme istinaden çıkarılan bazı yönetmeliklerde, alt işveren çalışanlarının doğrudan asıl işveren tarafından bilgilendirileceği düzenlenmiştir. Bu çelişkiye rağmen asıl işverenin, alt işvereni bilgilendireceği ve asıl işverenin yalnızca ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşan alt işveren çalışanlarını doğrudan bilgilendirmekle sorumlu olduğu kanaatindeyiz (İSGK m.16/2-a).

Tehlikeli sınıf içinde bulunan bir işyerinde, görecekleri işlere dair yeterli eğitim aldığını gösteren belgesi olmayan alt işveren işçileri, asıl işveren tarafından çalıştıramayacaktır (İSGK m.17/5). Bu yükümlülük bir evrak işi olarak değerlendirilmemeli ve iş kazası gibi olası sonuçları göz önünden tutularak bu eğitimlerin verilip verilmediği pratikte denetlenmelidir. Ayrıca, ÇİSGEUEHY m.5/3'te asıl -alt işveren ilişkisinde işverenler kendi çalışanlarına eğitim sağlamakla sorumlu kılındığından, asıl işverenlerin, alt işveren çalışanlarına bu eğitimi verme sorumluluğu da bulunmamaktadır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde koşulları varsa ayrı ayrı İSG kurulları oluşturma yasal bir yükümlülük olup, kurullar arasında eş güdüm ve işbirliği kurulmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kurullar arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlama görevi, asıl işverenin iş alanındaki pozisyonu ve bu işverenin birden fazla alt işverenle iş gördürebileceği dikkate alındığında, isabetli olarak asıl işverene verilmiştir. Asıl işveren veya alt işverenden sadece birinin kurul oluşturma yükümlülüğü varsa, bu yükümlülüğü bulunmayan işveren, yetkili temsilci atayarak koordinasyonu sağlayabilecektir. Alt işverenlerin birden fazla olması ve ayrı ayrı kurul oluşturmaları halinde, mevzuatta düzenleme bulunmasa da, bir işverenin oluşturduğu kurula diğerinin temsilci atamasının, eş güdümün temini ve kurul kararlarının uygulanması için isabetli olacaktır. Fakat, yetkili temsilci atama yükümlülüğü için ilişkinin altı aydan uzun sürmesi koşulu aranması doğru olmamıştır. Bununla birlikte oluşturulan kurula, kurul oluşturmayan işveren tarafından atanan yetkili temsilcinin oy hakkının bulunup bulunmadığı ve kurul toplantılarına katılma zorunluluğuna dair yasada düzenlemeye gidilmemesi de mevzuattaki sorunlardan biridir. Bununla birlikte

İSGKHY m.6'da temsilcinin kurul üyeleri arasında sayılmaması, oy hakkının bulunmadığını göstermektedir.

Kanundaki koşullara göre kurul meydana getirme zorunluluğu olmayan asıl işveren ve alt işverenin işçi sayıları toplanarak, bu sayının elliden fazla olması durumunda beraber kurul meydana getirme yükümlülüğü getirilmesi, işverenlerin bu yükümlülükten sakınmak için işçi sayılarını az beyan etmelerinin önüne geçmiş ve bu açıdan yararlı bir düzenleme olmuştur. Ancak, bu işverenlerin birlikte oluşturdukları kurul üyelerinin ortak bir kararla atanacağı hüküm altına alınmışsa da, işverenlerin anlaşamamaları durumunda üyelerin ne şekilde atanacağı ve kurulun maliyetinin ne şekilde karşılanacağına dair hüküm bulunmaması bir eksiklik olmuştur.

İSGK m.23 düzenlemesine göre aynı işyerinde çalışan işverenlerin İSG tedbirlerinin ile iş hijyeninin tatbiki, risklerin engellenmesi ve risklerden korunmaya dair tedbirleri koordinasyon ve işbirliği içinde yapacağı hükmü yer almakta olup, mevzuatta hüküm bulunmasa da bu görevin, aynı anda birden çok alt işverenle çalışabilmesi ve asıl işverenin işyerindeki konumu dikkate alınarak asıl işverene verildiği kabul edilmektedir.

Mevzuatta alt işverenlerin kendi yaptıkları işlere dair risk değerlendirmesi yapacağı ve risk değerlendirme çalışmalarının koordinasyon ve işbirliği içinde yapılması kararlaştırılmıştır (İSGRDY m.15). Ancak, İSADHY'de, aynı iş alanında iş gören birden çok işverenin ortak şekilde acil durumu planı düzenleyeceği hükmü getirilmişken, asıl -alt işveren ilişkisinin tarafı işverenlerin bağımsız olarak ayrı ayrı acil durum planı düzenlenmesi karışıklığa sebep olmaktadır.

Asıl -alt işveren ilişkisinde işverenler, kendi aralarında kurdukları sözleşmelerde İSG yükümlülüklerine dair düzenlemeler koyabilirler. Bu hükümlerin getirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenler arasında sorumluluğun doğru şekilde dağıtılmasını kolaylaştıracaktır. Ancak bu sözleşmelerde, asıl işverenlerin sorumsuzluklarına ilişkin hüküm koymaları, mevzuatta asıl işverenlere verilen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacaktır. Bu sorumsuzluk hükümleri sadece taraflar arasındaki iç ilişkide önemli olabilir.

Üçlü iş ilişkilerinin konusu oluşturan diğer bir kavram olan ödünç iş ilişkisi, küresel rekabet ve esnek çalışma ihtiyacının beraberinde getirdiği yeni istihdam

türlerindendir. Ödünç iş ilişkisinde; çalışanın iş sözleşmesi yaptığı işveren ile geçici olarak iş görme borcunu ifa edeceği geçici işveren bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisi olarak da adlandırılan ödünç iş ilişkisi, mesleki anlamda olan ve olmayan geçici iş ilişkilerini içermektedir. Türk hukukunda özel istihdam bürosu vasıtasıyla veya holding bünyesinde veyahut aynı şirketler topluluğuna tabi başka bir işyerinde meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi şeklinde ikili bir ayrım yapılmıştır. Geçici işveren, gözetme yükümlülüğü kapsamında, işçiyi koruma ve gözetme borcu ve bu çerçevede İSG'ni temin etmeli, gereken eğitimleri vermeli ve önlemleri almalıdır.

Üçlü iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlüklerinin ihlali durumunda yaptırımlar öngörülmüştür. Asıl -alt işveren ilişkisinde İSG yükümlüklerinin ihlali durumunda, işverenler, hukuki, idari ve cezai sorumlulukları vardır. Asıl işveren, alt işveren çalışanlarının geçirdiği iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru olmasa bile, çalışan veya hak sahiplerinin tazminat veya SGK'nın rücu taleplerinde alt işverenin kusurundan ötürü müteselsilen sorumlu tutulacaktır. Bununla birlikte, asıl işverenin İSG yükümlülüklerini ihlal eden hareketi alt işveren çalışanlarının geçirdiği iş kazasına sebep olmuşsa ve alt işverenin kusuru yoksa, kusuru olmayan asıl işverenin sorumluluk tutulması olanaklı değildir. Fakat alt işveren çalışanının geçirdiği iş kazasının meydana gelmesinde asıl işveren ve alt işverenin beraber kusurları varsa, bu işverenler zararının bütününden müteselsilen sorumlu olacaktır (TBK m.61). Uygulamada mahkeme dosyalarındaki bilirkişi raporlarında, çalışanların alacaklarının korunması için asıl işverenlere kusur verilerek onların sorumlu tutulmaya çalışıldığı görülmektedir. Müteselsil sorumluluk ilkesi gereği bunun pratikte bir yararı yoktur, ancak bu kusur oranları tarafların iç ilişkisinde rücu hakkını etkilemektedir.

Asıl işverenin kusur oranına denk gelen payın fazlasını ödemesi durumunda, bu fazla ödemeyi alt işverenlere rücu edebilecektir. Taraflar arasında anlaşma varsa bu anlaşmaya göre, yoksa TBK m.167 uyarınca eşit paylaşım karinesi kapsamında alt işverene rücu edeceği kabul edilmektedir. Ancak eşit paylaşım ilkesi, alt işveren çalışanlarının maruz kaldığı iş kazası ya da meslek hastalığından doğan tazminat veya rücu davalarında hakkaniyete aykırı sonuçlara yol açabilmektedir. Bu sebeple, rücu hakkının çerçevesin, tarafların kusuru ve oluşturdukları tehlikenin büyüklüğüne göre tespiti daha doğru olacaktır.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği anlamında ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan alt işveren çalışanları çalışmaktan kaçınma hakkını, sadece kendi işverenlerine yönelik olarak kullanabileceklerdir. Ciddi ve yakın tehlike, asıl işverenin İSG yükümlülüklerini ihlal eden hareketlerinden doğsa bile, alt işveren çalışanlarının, aralarında sözleşmesel ilişki bulunmadığından, bu hakkı asıl işverene karşı ileri sürebilmesi olanaklı değildir. Kanaatimizce sadece bu tehlikenin önlenememesi halinde (İSGK m.13/3) alt işveren işçilerinin alt işveren veya asıl işverene bildirim yaparak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmeleri gerekmektedir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işverenler, sadece bu ilişkinin tarafı olduklarından verilen yükümlülüklere aykırı hareketleri sebebiyle de idari para cezası yaptırımıyla cezalandırılmaları olanaklıdır. Bu durumda idari para cezası uygulanabilmesi için yasal düzenleme gerekmektedir. Cezaların şahsiliği ilkesi gereğince hangi işveren bu yükümlülüklere aykırı davranıyorsa o işverene idari para cezası uygulanacak olup diğer işverenin bir sorumluluğu olmayacaktır.

Asıl işverenin işyerinden doğan tehlike, alt işverenin işyeri ve çalışanlarına da etki edeceğinden alt işverenin gördüğü işin de bir bölümüyle veya tamamıyla durdurulması mümkündür. Fakat, asıl işverenin işyerinde işin durdurulması kararı verilmesine karşın alt işveren açısından bu karar verilmemişse, alt işveren çalışanlarının alt işverenin başka bir işyerinde çalıştırılması gündeme gelebilir. Alt işverenin koşullara uygun bir işyeri yoksa ya da esaslı değişiklik sebebiyle çalışanların bu işte çalışmayı kabul etmemesi halinde, İş Kanunu m.24/III çerçevesinde bir zorlayıcı nedenden söz edilebilir. Asıl işverenin alt işveren işçilerinin çalıştırılmadığı bu süre için müteselsil sorumluluğu bulunmakta olup alt işveren işçilerinin çalıştırılmasa bile ücretleri ödenmeye devam edecektir.

Bir diğer idari bir yaptırım olan, kamu ihalesinden yasaklama yaptırımı, asıl işverene ait maden iş alanlarında iş gören alt işverenin çalışanlarının, asıl işverenin İSG yükümlülüklerini ihlal eden hareketi sonucunda ölümlü iş kazası geçirmesi durumunda da asıl işverene uygulanabilecektir. Asıl -alt işveren ilişkisinin olduğu işyerlerinde cezai sorumluluk, gerçekleşen iş kazasının, hangi işverenin gördüğü işten ya da İSG yükümlülüğüne aykırı hareketinden doğduğuna göre tespit edilecektir. Tarafların

aralarında yaptıkları sözleşmelere koydukları sorumsuzluk kayıtları ile asıl işverenlerin cezai sorumluluktan kurtulması mümkün değildir.

Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işveren çalışanları, en baştan başlayarak asıl işverenin çalışanı kabul edilecek ve asıl işverenler, bu çalışanlarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin muhatabı olacaktır. Ancak bu durumda sözde alt işveren sorumluluktan kurtulamaz.

İSGK'da işçilere de bazı İSG yükümlülükleri getirilse de, alt işveren çalışanları açısından İSG yükümlülüklerine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Açık bir hüküm bulunmasa da, gereken eğitim ve bilgilendirmeye sahip olan alt işveren çalışanlarının, asıl işveren işyerindeki işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamak için gereken özen ve çabayı göstermekle sorumlu olduğu ifade edilebilir.

Bir başka yaptırım türü olan disiplin cezasını, iş sözleşmesinde işverenin yönetim hakkına dayanarak asıl işveren verebildiğinden, alt işveren çalışanları İSG yükümlülüklerine aykırı davransa dahi asıl işverenin bu çalışanlara yönelik doğrudan disiplin cezası uygulaması olanaklı değildir. Asıl işveren, bu hali alt işverene bildirerek disiplin cezası tatbik edilmesini talep edebilir.

Alt işveren çalışanının İSG yükümlülüklerini ihlal eden hareketi asıl işverenin işyerini etkilese bile, asıl işveren ile alt işveren çalışanları arasında sözleşmesel ilişkisi olmadığından iş sözleşmesini feshetmesi olanaklı değildir ve bu durumu gerekçeleriyle alt işverene bildirir. Alt işveren, bu konuda asıl işverenin istemini reddederse, asıl işveren, asıl işveren-alt işveren ilişkisini sona erdirebilecektir.

Ödünç iş ilişkisinde ise işverenlerin İSG yükümlülüklerine aykırı davranması durumunda hukuki sorumluluğu bulunmaktadır. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması nedeniyle zarara uğraması halinde, meslek edinilmemiş ödünç iş ilişkisinde her iki işverenden, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde ise geçici işverenden zararın tazminini dava açarak talep edebilecektir. Ayrıca işverenlerin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde, hukuki sorumluluk yanında idari yaptırımlar uygulanacak olup en önemli idari yaptırım ise işin durdurulmasıdır (İSGK m.25). İşyerinde işçiler için ölümcül tehlike meydana getiren bir durum belirlendiğinde; bu tehlike kaldırılana kadar ve tehlikenin etkileyebileceği alanlar ve işçiler göz önüne alınarak, işyerinin bir kısmında veya tümünde iş durdurulur. İşin durduğu sürece

işveren, çalışanın ücretini ödemeli veya ücretinde bir eksiltme yapmadan farklı bir işte çalıştırmalıdır (İSGK m.25/6).

Ödünç iş ilişkisinde de asıl işveren ve geçici işverenler, kendilerine bağlı işçilere yönelik yapmaları gereken yükümlülükleri yerine getirmemeleri durumunda, İSGK m.26'da düzenlenen idari para cezası yaptırımıyla cezalandırılabilir. Asıl işveren veya geçici işverene uygulanan idari para cezaları yükümlülüklere kendi aykırı davranışlarından doğmaktadır. Her iki işverenin yükümlülüğünün olduğu hallerde, bunlara ayrı ayrı idari para cezası uygulanabilir. Yargıtay asıl -alt işveren ilişkisinde, İSG yükümlülüklerinin ihlali durumunda "cezaların şahsiliği" ilkesi uyarınca asıl işverenin, alt işverene verilen idari para cezalarından müteselsilen sorumlu olmadığına karar vermektedir. Geçici işverenin İSG yükümlülüklerine aykırı davranması durumunda geçici işveren de cezai yaptırımla karşı karşıya kalabilir. Uygulamada en çok karşılaşılan suçlar, tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucunda adam öldürme veya yaralama suçlarıdır.

İSGK m.13 gereğince çalışanlar işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştığında işten kaçınma hakkını kullanabileceklerdir. Bu hükümde geçici işçiler bakımından özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak geçici çalışanın da aynı durumların varlığı halinde işten kaçınma hakkını, iş gördüğü ve emir ile talimat aldığı geçici işverene yönelik olarak kullanması olanaklıdır. Bu tehlike, işin niteliği gereği bir tehlike olmamalı ve işin niteliğini aşan bir tehlike olmalıdır. Bu durumu çalışan, kurula veya işverene bildirmeli ve derhal bir kararın verilmesini istemelidir. Geçici işçi, bu süreç boyunca asıl işvereninden ücret almayı sürdürür, geçici işçinin bu hakkını kullanması halinde sözleşmesi feshedilemez; feshedilmesi halinde bu haksız fesih olarak değerlendirilir. Ayrıca işverenin, İSG yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi halinde İSGK m.13'te çalışana fesih hakkı da verilmiştir. Geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasında iş sözleşmesi bulunduğundan, bu hakkın büroya karşı kullanılması olanaklıdır.

KAYNAKÇA

Akın, Levent. **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, (Akın, Hukuki Sorumluluğu, 2014) 2.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2013, (Alt İşveren).

Akın, Levent. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", **MÜHF-HAD**, C. XX, Sa.1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, s.657-673. (Hukuki Sorumluluğu).

Akın, Levent. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi", **AÜHFD**, C.LIV, Sa.1, 2005, s.1-60. (İşyeri Örgütlenmesi).

Akın, Levent. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", **TİSK Akademi**, C.III, Sa.5, 2008, s.211-213. (Cezai Sorumluluk).

Akın, Levent. "İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.VII, Sa.2, s.9-32, Aralık 2017, (Hiyerarşi).

Akıntürk; Türkmen, Hülya, "İşgücüne Yönelik Olarak İşçinin Üçüncü Bir Kişiye Devri: Ödünç İş İlişkisi", **Yargıtay Dergisi**, s.138, Ocak-Nisan 1999.

Aktay, Nizamaettin. **Toplu İş Hukuku**. 2. Basım, İstanbul: Lykeion Yayınları, 2019.

Akyiğit, Ercan. "Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk", **TÜHİS**, C. XXIII, Sa. 2-3, s.1-53, Kasım 2010-Şubat 2011, (İdari Para Cezası).

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku,** 13. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ocak 2021 (İş Hukuku).

Akyiğit, Ercan. **İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, C. 2, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.

Alp, Mustafa. İş Sözleşmesinin Devri (Tebliğ Metni), *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Üçlü iş İlişkileri Sempozyum 04.04.2009*, İstanbul, 2009, (Sözleşmenin Devri).

Alp, Nihat Seyhun. **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.

Alpagut, Gülsevil. Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 20, s. 1348-1358, 2008, (Alt İşverenlik Yönetmeliği).

Alpagut, Gülsevil. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" Semineri*, TİSK, Hilton Oteli-Ankara, s.32-64, 25 Nisan 2012, (Risk Değerlendirmesi).

Alpagut, Gülsevil. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", **İÜHFM**, C.LXXII, Sa.2, s.31-45, 2014.

Avcı, Mehmet Serhat. **İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, İstanbul: Tekbel, Eylül 2018.

Aydınlı, İbrahim. **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Ankara: Seçkin Yayınları, 2015, (İSG).

Aydınlı, İbrahim. "İşverenin İşyerinde 'Çalışan' İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", *III. Sağlık Hukuku Kurultayı*, Ankara Barosu, , Ankara, 7-8, s.243-271 Mayıs 2010 (Kaçınma Hakkı).

Aydınlı, İbrahim. **Türk Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu,** 4.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2015 (Alt İşveren).

Aydınlı, İbrahim. "6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk", **Sicil İHD**, Sa.30, , s.37-42, 2013 (Hukuki Sorumluluk).

Aykaç, Hande Bahar. **İş Hukukunda Alt İşveren**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.

Balık, Derya. 'İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83)', **Legal İHSGHD**, S:27, s.1001-1011, 2010.

Baskan, Ş. Esra. Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. XXI, S.2, s.3-46, 2017.

Başbuğ, Aydın/ Yücel Bodur, Mehtap. **İş Hukuku**, 5.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.

Baycık, Gaye. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", **Ankara Barosu Dergisi**, Sa.2013/3, s.105-170, 2013 (Çalışanların Hakları).

Belverenli, Demet. "Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", **İÜHF**M, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, s.171-221, 2016.

Caniklioğlu, Nurşen. "**Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları",** Mehmet Uçum (Ed.), Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler içinde (121-154), LEGAL Vefa Toplantıları(II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, 1.Basım, İstanbul: LEGAL Yayıncılık, 2008, (Geçici İş İlişkisi).

Caniklioğlu, Nurşen. "6331 sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", *Çalışma Mevzuatı Semineri Notları, Türkiye Toprak, Çimento, Seramik ve Cam Sanayii Sendikası*, Antalya, 26-30 Eylül, s.27-84, 2012.

Centel, Tankut. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının İşleyişi", **Sicil İHD**, Sa.29, s.13-24, 2013 (İSGK Kurulu).

Civan, Orhan Ersun. "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk", **AÜHFD**, C.64, Sa.4, s.1015-1070, 2015, (Müteselsil Sorumluluk).

Çankaya, Osman Güven/ Çil, Şahin. **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, 3.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2011.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat. **İş Hukuku Dersleri**, 11. Baskı İstanbul: Beta Basım Yayın, 2020.

Çetin, Emrah. İşyerinin Devri kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileri ile Karşılaştırılması, **İSGHD**, C.14, S.56, 2017.

Çiftçioğlu, Cengiz Topel. Yaşama Hakkı, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sa. 103, 2012.

Demir, Fevzi. "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasından İşverenin Sorumluluğu", **MÜHF-HAD**, C. XX, C. XX, Sa.1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, (İşverenin Sorumluluğu).

Demir, Fevzi. **İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir: Albi Yay., 2017.

Demircioğlu, Murat/ Kaplan, Hasan Ali. **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016 (İSG).

Demircioğlu, Murat/ Kaplan, Hasan Ali. "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, **Sicil İHD**, Sa.30, s.5-23, (İşyeri Örgütlenmesi).

Doğan Yenisey, Kübra. "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, (Karar Değerlendirmesi 2013).

Doğan Yenisey, Kübra. Yeni Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi**,** Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan- *I. İş Hukuku Kongresi*, İstanbul: 2016, (Geçici İş).

Doğan Yenisey, Kübra/Alpagut, Gülsevil/ Akın, Levent/Uşan, Muhammet Fatih. **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Ekim 2018.

Ekin, Ali, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2010, (İşveren Açısından).

Ekmekçi, Ömer. "Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı", **ÇEİS**, C.XXII, Sa.3, s.4-17, Mayıs 2008, (Tasarı Taslağı).

Ekmekçi, Ömer. "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları", **Mercek Dergisi**, Sa.41, s.100-107, 2006, (Eğitim).

Ekmekçi, Ömer. **Toplu İş Hukuku Dersleri (Toplu İş Hukuku),** İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.

Ekmekçi, Ömer. "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi" **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı.2, ss.367-382, Nisan-Mayıs-Haziran, 2004, (Hükümler).

Ekmekçi, Ömer. **4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, (İşyeri Örgütlenmesi).

Engin, Murat. 'Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı', **DEÜHFD**, S:1, C:5, s.77-94, 2003.

Erdoğan, Canan. Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, **YBHD**, Sayı 2017/2, s.127–158.

Erkanlı, Betül. Alt İşverenlikte Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı, **DEÜHFD**, C. 18, sa. 1, 2016.

Ertürk, Şükran. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler", **Sicil İHD**, Sa.27, s.13-24, Eylül 2012.

Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim. **Bireysel İş Hukuku**, 8.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, Eylül 2017.

Gerek, Nüvit, Hasan. **İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2018, (İş Sağlığı ve Güvenliği).

Gültekin, Fatih. "Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri ve Yükümlülükleri", Legal İSGHD, C. XV, Sa.58, s.421-450, 2018.

Günay, Cevdet İlhan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 6. Baskı, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2020.

Günay, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi,** Genişletilmiş 3.Basım, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009.(Şerh).

Güner, Recep. "Asıl İşverenin (Taşeron) İşçilerinin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Sorumluluğunun Kapsamı ve Sınırı" (Asıl İşveren), **Terazi Hukuk Dergisi**, C.X, Sa.105, s.76-81, Mayıs 2015.

Güner, Recep. "**Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri**", Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C.12, S.131, Y, s. 73-76, Temmuz 2017, (Çalışanların İSG Yükümlülükleri).

Güner, Recep. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymayan Çalışanın Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi", **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 12, S.126, s.92-95, Şubat 2017, (Haklı Nedenle Fesih).

Güzel, Ali. "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru…", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa.27, s.15-28, 2010 (Güvencesiz Sistem).

Güzel, Ali ve Heper, H. Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı. 52(1), s. 11-58, 2017.

Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza/ Caniklioğlu, Nurşen. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 17.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.

İnciroğlu, Lütfi. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **MÜHF-HAD**, C. XX, Sa.1, s.809-822, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014.

İren, Ertan. 'Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü', **AÜHFD**, 60 (2), 2011, (Geçici İş İlişkisi).

İştar, Cengiz. "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu" **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Nisan, 2018.

Kabakçı, Mahmut. "6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi", **Sicil İHD**, Sayı 29, 2013 (Risklerden Korunma).

Kaplan, Emine Tuncay. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, **Kamu İş**, C.2, s. 1-10, 2003.

Kılıç, Leyla. **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.

Kılkış, İlknur. **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3.baskı, Bursa: Dora Yayıncılık, 2016, (İSG).

Kılkış, İlknur/ Demir, Seçil. "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C. III, Sa.1, s.23-47, 2012.

Koç, Muzaffer. "İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Asıl İşverenin Yükümlülükleri", *8.İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Tam Metinleri Kitabı*, İstanbul: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, s.72-83, 8-11 Mayıs 2016.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2008.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş. **İş Hukuku.** 3'üncü Basım. Ankara: Lykeıon Yayınları, 2019.

Nazlı, Seçkin, **İş** Kanunu'nda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi, **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.3, S.1, s.149-168, 2016, (Geçici İş İlişkisi).

Nazlı, Seçkin. **Özel İş Aracılığı,** İstanbul: Vedat Yayıncılık, 2009.

Ocak, Saim. "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler", *İş Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış Paneli*, İstanbul: Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi, s.127-128, 12 Ekim 2012.

Ocak, Saim**. İş Güvenliği Uzmanlığı**, Baskı 1, Ankara: Adalet Yayınevi, 2013, (Uzmanlık).

Odaman, Serkan. **Ödünç İlişkisinde Değişiklik Bu Defa Gerçekleşiyor Mu**?,**Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.7, S.25, s.44-53, Mart 2012, (Ödünç İlişkisinde Değişiklik).

Odaman, Serkan. **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi,** İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007, (Ödünç İş İlişkisi).

Odaman, Serkan. "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", **Sicil Dergisi**, Sayı 36, s. 41-61, 2016,(Uygulama).

Oğuz, Özgür. "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları" **Legal İSGHD**, C. VIII, S.29, 2011, s.106-114, (İdari Yaptırımlar).

Özcan, Şeref. "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Alt İşverenlik", **Mühendis ve Makine**, C.LV, Sa.655, s.37-44, Ağustos, 2014.

Özdemir, Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Vedat Yayıncılık, 2014.

Özden, Banu. **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi**, İstanbul: Beta Yayınları, 2021.

Özer, Hatice Duygu. "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Oluşturma Yükümlülüğü", **Legal İSGHD**, C.XV, Sa. 60, 2018, ss.1401-1458, (İSG Kurulu).

Özer, Hatice Duygu. "6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri", **EİÜHFD,** C. XVII, S.3-4, s.207-236, Aralık 2013, (Çalışanların Yükümlülükleri).

Özkaraca, Ercüment. **İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar**, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No:5, İstanbul, s.115 vd, 2014.

Özkaraca, Ercüment. İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukukî Sorumluluğu İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, *Kadir Has Üniversitesi Sempozyumu*, İstanbul: 2009, (Hukuki Sorumluluk).

Özkaraca, Ercüment. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *21. Toplantısı 2016 Yılı Toplantıları*, İstanbul: , s.86, 2016, (Çözüm Önerileri).

Öztürk, Berna. **Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güveliği Yükümlülükleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar**, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2017.

Sarıbay Öztürk, Gizem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, Eylül 2019, (Bireysel İş Hukuku).

Sevimli, Ahmet. "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 149", **Sicil**, Sayı 24, s. 120-140, Yıl 2011.

Sur, Melda. **'İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı'**, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Kitabevi, s.403-405, 2005.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2.Bası, Ankara: Seçkin Yayınları, 2018, (İSG).

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, 16.Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.

Süzek, Sarper. "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", **Çalışma ve Toplum**, Sa.28, 2011/1, s.9-18 (Disiplin Cezaları).

Süzek, Sarper. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşveren Yükümlülükleri", **Legal İSGHD**, C.XIV, Sa.55, s.1295-1322, 2017, (İşveren Yükümlülükleri)

Süzek, Sarper. **'**İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri', **Legal İHSGHD**, S:6, s.608-622, 2005 (İşçilerin İş Sağlığı).

Şahin Emir, Asiye. **İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2015.

Şakar Müjdat. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Şakar, Müjdat. "İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşveren Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu, **Sicil İHD**, sa.2, s. 132, Haziran, 2006, (Rücu).

Şen, Murat. **Meslek Edinilmiş (Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla) Geçici İş İlişkisi**, İşkur İstihdamda 3İ, 13, 2014, (İşgücüİşveren-İşkur)

Şen, Murat. İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayış, **Melikşah Üniversitesi Dergisi**, c. 4, sa. 1, 2015.

Taşkent, Savaş ve Kurt, Dilek. **Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi**, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 13(1), s.1-8, 2013.

Topuz, Murat. “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İşK m.34 ve m.83)”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sa.2. , s.457-496, 2007.

Tuncay, Can. “İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi**”, MERCEK Dergisi**, C.8, S.30, s.56-75, Nisan 2003.

Tuncay, Can/ Ekmekçi, Ömer. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 19.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.

Usen, Şelale. **Avrupa Birliği’nde Geçici İş İlişkisi ve Geçici Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye.** Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

Yıldız, Eren. **Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

Yıldız, Gaye Burcu, **İşverenin Eşit işlem Yapma Borcu**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2008.

Yılmaz, Fatih. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, **TÜHİS**, C.XXIV, Sa. 6/ C.XXV, Sa.1-2, s.44-69, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013.

Yiğit, Esra. **Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2018.

Yiğit, Yusuf. İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010.