MÜHF-HAD Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi • Cilt 32, Sayı 1, Haziran 2026, ISSN: 2529-0142, ss. 405-432 • DOI:10.33433/maruhad.1789288

ARAŞTIRMA MAKALESİ
RESEARCH ARTICLE

Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Kazası Nedeniyle Hukuki Sorumluluğun Genel Esasları

ThLegal Liability Arising from Work Accidents in Main Employer-Subcontractor Relationships

Atanur KARAAHMETOĞLU

ÖZ

İş kazası nedeniyle birçok mağduriyet yaşanmaktadır. İş kazasına bağlı olarak yaralanmalar, can kayıpları olmakla birlikte, maddi kayıplar da ortaya çıkabilmektedir. Zira iş kazasına uğrayan işçi, iş kazası nedeniyle tazminat talep edebilmektedir. İşverenin kusurlu olması halinde gerekli şartların varlığı halinde işçi işverenden tazminat talep edebilmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması büyük öneme sahiptir. İşveren üzerine düşen her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Alt işverenlik ilişkisi söz konusu olduğunda da alt işverenin kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini, asıl işverenin de kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. Alt işveren veya asıl işveren kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadığı takdirde bundan dolayı hukuki sorumluluk doğmaktadır. Alt işverenlik ilişkisi kapsamında alt işverenin çalıştırdığı işçilerin iş kazası geçirmesi halinde ise asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olmaktadır. Zira İş Kanunu (İş K.) m. 2/6 hükmünde alt işverenin işçilerine karşı asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır. Bu çalışmada iş kazası nedeniyle asıl işveren ile alt işverenin hukuki sorumluluğunun kapsamı, nasıl tespit edildiği ve hangi kanun hükmünün esas alındığı sorularına bir yanıt aranmıştır. Böylelikle iş kazası halinde alt işveren işçilerinin mağduriyetini konu alan çalışmalara katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, İş kazası, Asıl işveren, Alt işveren, Hukuki sorumluluk.

* Dr. Öğretim Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İ.İ.B.F., iş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,Email: atanur.karaahmetoglu@klu.edu.tr, ORCID:0000-0001-8306-3178.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Atanur KARAAHMETOĞLU

E-posta/E-mail: atanur.karaahmetoglu@klu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 23 Eylül 2025 **Kabul Tarihi/Accepted:** 19 Haziran 2026

How to cite this article/Atıf için: Atanur Karaahmetoğlu, 'Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Kazası Nedeniyle Hukuki Sorumluluğun Genel Esasları' (2026) 32(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 405-432. DOI: 10.33433/maruhad.1789288.

Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

ABSTRACT

TMany people suffer from work accidents. Injuries and loss of life due to work accidents can also lead to financial losses. Because the worker who has a work accident can claim compensation due to the work accident. If the employer is at fault, the employee may claim compensation from the employer if the necessary conditions are met. Therefore, it is of great importance to take occupational health and safety measures. The employer is obliged to take all occupational health and safety measures. In the case of a subcontracting relationship, the subcontractor must take its own occupational health and safety measures, and the main employer must take its own occupational health and safety measures. If the subcontractor or the main employer does not take the occupational health and safety measures incumbent upon them, legal liability arises. If workers employed by the subcontractor experience a work accident within the scope of the subcontracting relationship, the main employer and the subcontractor are jointly liable. Because, in the Labor Code Article 2/6, it is stipulated that the main employer and the subcontractor are jointly liable to the subcontractor's workers. In this study, an answer was sought to the questions of the scope of the legal liability of the main employer and the subcontractor due to work accidents, how it is determined and which legal provision is taken as basis. Thus, it is aimed to contribute to the studies on the victimization of subcontractor workers in case of work accidents.

Keywords: Occupational health and safety, Work accident, Main employer, Subcontractor, Legal liability,

GİRİŞ

İş kazası yaşanması halinde iş kazasına bağlı olarak birçok olumsuzluk meydana gelmektedir. İş kazası denilince ilk olarak akıllara yaralanmalar ve ölümler gelmekle birlikte iş kazası nedeniyle maddi kayıplar da yaşanabilmektedir.

İş kazasının yarattığı en temel sorunlardan biri de işçilerin yaşadıkları maddi zorluklardır. İşçiler iş kazası nedeniyle yaşadıkları maddi kayıpları telafi edebilmek için işverene karşı tazminat davası açabilmektedir. İşverenin kusurlu olması ve gerekli diğer şartların varlığı halinde işverenin hukuki sorumluluğu doğmaktadır. Ancak bu çalışmada tazminat sorumluluğu için gerekli olan şartlar tek tek ele alınmamış, alt işverenlik ilişkisi kapsamında iş kazası yaşanması halinde hukuki sorumluluğun nasıl tayin edilebileceği noktasına ağırlık verilmiştir. Bu nedenle çalışmamızda özel olarak iş kazası nedeniyle maddi tazminat konusu veya manevi tazminat ya da destekten yoksun kalma tazminatı ele alınmamıştır. Alt işverenliğin sahip olduğu özel şartlar çerçevesinde iş kazasından dolayı sorumluluğun nasıl tayin edilebileceği, kimin sorumlu tutulacağı meselesi üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda asıl işveren ile alt işverenin birinin veya her ikisinin iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluğu olup olmadığı, iş kazası yaşandığı takdirde de işçilere karşı kimin sorumlu olacağı konusu ele alınmıştır. Böylelikle iş kazası yaşandığı takdirde işçilere karşı alt işveren mi yoksa asıl işveren mi veyahut her ikisi birlikte mi sorumlu olmaktadır meselesinin aydınlığa kavuşturulması önem arz etmektedir.

İş hukukunun genel esasları dikkate alındığında, işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Zira işverenin işçisini koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin temelinde işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü yer almaktadır. Bu bağlamda işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve iş sağlığı ve güvenliğinden doğan tüm yükümlülüklerini yerine getirmekle yükümlüdür. Aksi halde işverenin hukuki sorumluluğu doğmaktadır.

Alt işverenlik ilişkisi söz konusu olduğunda da işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Alt işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından kendi üzerine düşen yükümlülükleri, asıl işveren de iş sağlığı ve güvenliği açısından kendi üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür. Alt işveren kendi yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde bundan dolayı alt işverenin, asıl işveren kendi yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde de bundan dolayı asıl işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

İş kazası halinde işverenin hukuki sorumluluğuna gidilebilmektedir. Alt işverenlik ilişkisi kapsamında iş kazasının meydana gelmesi halinde ise, asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu gündeme gelmektedir. Bu kapsamda alt işverenin çalıştırdığı işçilerin iş kazası nedeniyle tazminat taleplerine karşı asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Zira, İş K. m. 2/6 hükmünde alt işveren işçilerine karşı asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğini merkeze alarak iş kazası yaşanması halinde alt işverenlik ilişkisi kapsamında asıl işveren ile alt işverenin hukuki sorumluluğunun nasıl olacağı, hangi esaslar çerçevesinde hareket edileceği hususunda bir araştırma yapılmıştır. Böylelikle alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından içinde bulunduğu durum da göz önünde bulundurularak alt işveren işçilerinin daha iyi standartlara erişebilmesi amacıyla konuya ilişkin soru işaretlerinin giderilmesi hedeflenmiştir.

I. İŞ KAZASI KAVRAMI

İş kazası kavramı hem uluslararası normlarda hem de ulusal normlarda kabul gören bir kavramdır[1]. Öncelikle iş kazası kavramının gerek uluslararası gerek ulusal normlarda kabul görmesinin temelinde iş kazası tabanlı yaşanan acı tecrübeler yer almaktadır[2]. Sanayileşme ile birlikte adından daha sık söz ettiren iş kazası nedeniyle birçok işçi hayatını kaybetmiş, birçok işçi de sakat kalmıştır[3].

Uluslararası normlarda kabul gören bir tanıma göre iş kazası, genel itibarıyla işçinin yaralanmasına ya da ölmesine yol açan, önceden planlanmayan, öngörülmeyen, beklenmedik bir anda gerçekleşen kötü

1 Altan Kayacan, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları* (Seçkin Yayıncılık 2021) 8-10; Zeki Kaynak, Sosyal Sigorta ve Uygulaması (Adalet Yayınevi 2015) 575.

2 Halid Özkan, 'İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti' (2016) XX (1) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 511, 514; Dilek Baybora, 'Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri' (International Conference On Eurasian Economies, Session 2B 2013) 328.

3 Kaynak (n 1) 575-577; Kayacan (n 1) 8-10; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (19. Bası, Beta Yayıncılık 2021) 388-390.

olaylardır[4]. İş kazası, yaralanmalara hatta can kaybına yol açan olaylar olduğu için kötü olaylardır[5]. Ancak bir olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için belli şartların gerçekleşmesi gerekmektedir[6].

İş kazası kavramından söz edebilmek için sadece bir kaza olgusunun varlığı yeterli değildir. İş kazasının varlığından söz edebilmek için başkaca şartların da gerçekleşmesi gerekmektedir Sosyal güvenlik hukuku açısından kaza olayına maruz kalan kişinin sigortalı olması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından kaza olayına maruz kalan kişinin çalışan statüsünde olması gerekir[7].

İş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından iş kazası kavramı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK)[8] 3/1-a hükmünde tanımlanmıştır. Böylelikle İSGK'de tanımlama yöntemi tercih edilmiştir. İSGK m. 3/1-a hükmüne göre işyerinde veya işin yürütülmesine bağlı olarak meydana gelen vücut bütünlüğünün ruhen ya da bedenen zarar görmesine ya da ölümlere sebebiyet veren olaylar şeklinde ifade edilmiştir. Buna göre kaza geçiren kişinin bir işverenin egemenlik sahası içinde ve otoritesi altında bulunduğu sırada kaza olayına maruz kalması gerekmektedir. İş kazası geçiren kişinin iş ile bağlantılı şekilde kaza olayına maruz kalmış olması gerekmektedir. Bu bağlamda iş kazası, bir işverenin otoritesine tabi olan kişinin dıştan gelen bir etkene bağlı olarak aniden gerçekleşen bir kaza olayı ile bedenen ve ruhen zarar görmesi durumu şeklinde ifade edilebilir.[9] Burada iş kazası açısından önem arz eden mesele ise nedensellik bağıdır. Buna göre meydana gelen kaza olay ile ortaya çıkan bedensel ve ruhsal zarar arasında illiyet bağının olması gerekmektedir. Bu bağlamda kişinin yaşadığı kaza olayı ile meydana gelen bedensel ve ruhsal zarar arasında uygun neden sonuç ilişkisinin olması gerekmektedir. Kişinin bedenen ve ruhen zarar görmesinin sebebi yaşanan kaza olayı olmalıdır. Kişide meydana gelen bedensel ve ruhsal zarar kaza olayından kaynaklanmamakta ise bir iş kazası söz konusu olmayacaktır[10].

Sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası kavramını ele aldığımızda ise ilk olarak 4772 sayılı Kanun'da[11] düzenlendiği görülmektedir. Söz konusu kanunda iş kazası kavramı bir mesleki risk olarak düzenlenmiştir. Mesleki risk kabul edilmek suretiyle yapılan iş ile iş kazası arasında bağlantı kurulmuştur[12]. İlerleyen süreçte de 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu iş kazasına ilişkin önemli düzenlemeler yapılmıştır. Halihazırda yürürlükte bulunan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

4 ILO, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/ public/@ed_dialogue/@lab_admin/docu ments/ publication/wcms_346714.pdf (Erişim Tarihi: 19 Kasım 2025); ILO C. 121 https://normlex.ilo. org/dyn/nrmlx_en/f?p= NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312266, (Erişim Tarihi: 20 Kasım 2025).

5 Resul Kurt, *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi* (2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2015) 31-32; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 3) 389-391.

6 Kayacan (n 1) 10-11; A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22. Bası, Beta Yayıncılık 2023) 382-383

7 Yalçın Bostancı ve Tunahan Çetinel, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi' (2021) 11 (1) SDÜHFD 331, 336; Baybora (n 2) 328-330.

8 RG 30.06.2012/ 28339.

9 Canan Ruhi ve Ahmet Cemal Ruhi, *İş Kazası veya Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Davalar* (6. Bası, Seçkin Yayıncılık 2025) 24-25; Kayacan (n 1) 9-10; Kaynak (n 1) 575.

10 Erşan Gökçe Demiral, *İş Kazaları* (2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2022) 20-21; Kurt (n 5) 115-116.

11 RG 07.07.1945/ 6051.

12 Bostancı ve Çetinel (n 7) 334-335; Demiral (n 10) 23-25.

Sigortası Kanunu'nda[13] iş kazasına ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir. 506 sayılı Kanun'un 11. maddesinde iş kazası kabul edilen haller gösterilmiştir. 5510 sayılı Kanun m. 13 hükmünde[14]de sıralı bir şekilde iş kazası olarak kabul edilecek haller sayılmıştır. Bu yönüyle her iki kanun metni de aynı metodu izlemiştir. Kanun koyucu tanımlama yöntemi yerine sayma yöntemini tercih etmiştir[15]. Sözü edilen tanımdan hareketle iş kazası geçiren sigortalının bedenen zarar görmesi mümkün olmakla birlikte ruhen de zarar görebilmektedir. Sigortalının bedeninde ya da ruhunda bir zararın zuhur etmesi olayın iş kazası vasfını kazanmasında farklılık yaratmamaktadır[16]. Ayrıca sigortalıda ortaya çıkan bedeni veya ruhi zararın hemen ya da sonradan ortaya çıkması da önemli değildir[17]. Ayrıca bedenen veya ruhen zarara yol açması sebebiyle iş kazası mesleki risk özelliği taşımaktadır[18].

506 sayılı Kanun'un benimsediği iş kazası hallerini sayma yöntemi 5510 sayılı Kanunda da devam etmiştir. Ayrıca iş kazası olarak sayılan haller örnek babından sayılmamış, sınırlı sayı anlayışı benimsenerek iş kazası olan haller bunlarla sınırlandırılmıştır[19].

Bu doğrultuda bahse konu olaya bağlı olarak sigortalının bedenen ya da ruhen zarar görmesi halinde yaşanan olay iş kazası olarak kabul edilmektedir. Ayrıca kaza olayına bağlı olarak sigortalıda ortaya çıkan zararın hemen ortaya çıkması ya da daha sonra ortaya çıkması yaşanan olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi açısından farklı bir durum yaratmamaktadır[20]. Olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için zararın ne şekilde ortaya çıktığı önemli değildir[21]. Ancak zarara maruz kalan kişinin muhakkak sigortalı olması gerekmektedir. Zarara maruz kalan kişi sigortalı olarak nitelendirilemiyorsa bir iş kazasından bahsetmek mümkün olmayacaktır[22].

Bu kapsamda kanun metninde yazan sınırlar çerçevesinde belli şartlar dahilinde meydana gelen olaylar iş kazası olmaktadır[23]. İş kazasının gerçekleşmesi ile birlikte sigortalıda iş göremezlik halinin

13 RG 16.06.2006/26200.

14 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde,
a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
d. 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının(a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır" şeklinde konu düzenlenmiştir.

15 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 17-18; Demiral (n 10) 27-30; Fulya Erlüle, *Türk Borçlar Kanun'una Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat (*2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2015) 227-228.

16 Tuncay ve Ekmekçi (n 6) 285-288; Demiral (n 10) 26.

17 Bostancı ve Çetinel (n 7) 335-337; Kaynak (n 1) 575-577.

18 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 18-19; Kaynak (n 1) 575; Demiral (n 10) 19-20.

19 Sevil Doğan, 'Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalının İşe Gidiş Geliş Sırasında Geçirdiği Kazalar' (2024) 11 (1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 123, 127; Demiral (n 10) 23-25.

20 Bostancı ve Çetinel (n 7) 335-337; Kaynak (n 1) 575-577.

21 Tuncay ve Ekmekçi (n 6) 285-288; Demiral (n 10) 26.

22 Kayacan (n 1) 10-12; Kaynak (n 1) 575-577.

23 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 18-19; Mehmet Şirin Erdoğan, 'İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi

zuhur etmesi mümkündür. Ayrıca iş kazası sonucu ortaya çıkan vahim tablo bununla sınırlı olmayıp, sigortalının hayatını kaybetmesi de mümkündür[24]. Bu nedenle iş kazası nedeniyle iş göremez duruma gelen sigortalı ile iş kazası geçiren ve hayatını kaybeden sigortalının hak sahipleri kanuni güvence altına alınarak söz konusu kişilere mağduriyet yaşamamaları ve maddi zorluklar içine düşmemeleri için çeşitli haklar tanınmıştır.

Sosyal güvenlik hukuku açısından bir iş kazasının söz konusu olabilmesi için SSGSSK m. 13 kapsamında bir kaza olayının gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde bir kaza olayının meydana gelmesi mutlaka işverenin hukuki sorumluluğunun doğacağı anlamına gelmemektedir[25].

5510 sayılı SSGSSK m. 13 kapsamında bir iş kazası olayı gerçekleştiğinde bu kaza olayında işverenin kusuru var mı, işverenin kusuru var ise ne oranda kusuru var, işveren dışında başka kişi ya da kişilerin kusuru var mı, örneğin işçinin kusuru var mı veya 3. kişinin kusuru var mı? Öte yandan kaçınılmazlık söz konusu mu değil mi? Olayın meydana gelmesinde mücbir sebep var mı? gibi farklı açılardan bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir. Bu şekilde farklı açılardan yapılan bir değerlendirme neticesinde işverenin hukuki sorumluluğunun doğup doğmayacağı meselesinin açıklığa kavuşturulması faydalı olacaktır.

II. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

1. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNİN GENEL ŞARTLARI

Alt işverenlik ilişkisi uygulamada çok karşılık bulan ve tercih edilen bir müessesedir. Zira alt işverenlik ilişkisinin getirdiği bazı kolaylıklar mevcuttur[26]. Ancak her durumda alt işverenlik ilişkisi söz konusu olmamaktadır. Bunun için belli şartların olgunlaşması gerekmektedir. Bu şartların oluşmaması halinde alt işverenlik ilişkisi de söz konusu olmayacaktır[27]. Alt işverenlik, genel olarak bir işyerinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işin veya yardımcı işin asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan bir sözleşme uyarınca asıl işverenden alt işverene devredilmesi şeklinde tanımlanabilir[28]. Hemen belirtelim ki, yardımcı işin alt işverene devrinde ise teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşulu aranmamaktadır[29].

ve Manevi Zararlarının Tazmini' (2013) 8 (Özel Sayı) E-Journel of Yaşar University 1099, 1103; Tuncay ve Ekmekçi (n 6) 288-291.

24 Sami Narter, 'Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması' (2015) (2) Karatahta/İş Yazıları Dergisi 19, 23; Bostancı ve Çetinel (n 7) 336-337.

25 Bostancı ve Çetinel (n 7) 336-338; Kaynak (n 1) 576-578.

26 Aydın Başbuğ, 'İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği' (2016) 2 (3) İş ve Hayat 9, 11-13; Kadir Arıcı, 'Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu', (2006) 25 (1) İÜİFM Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan 485, 487.

27 Metin Pehlivan, *Kamu İşyerlerinde Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Uygulama Sorunları* (Adalet Yayınevi, 2022) 36-37; Cumhur Sinan Özdemir, *İş Mevzuatı Rehberi* (Adalet Yayınevi 2018) 12; Ufuk Aydın, '6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri', (2015) 5 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 15, 17.

28 Başbuğ, Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlar (n 26) 11-13; Özdemir (n 27) 12.

29 Pehlivan (n 27) 36-38; Arıcı (n 26) 485, 487; Aydın (n 27) 16-18.

Alt işverenlik ilişkisi bir alt işverenlik sözleşmesine dayanmaktadır. Piyasada oluşan ihtiyaçlar neticesinde alt işverenlik müessesesi ortaya çıkmıştır. Zaman için bu müessesenin uygulama alanı da genişlemiştir[30]. Özellikle 2000 sonrası dönemde alt işverenlik müessesesinin daha fazla yaygınlık kazandığını ifade etmek mümkündür. Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, iş piyasasında ortaya çıkan yenilikler, sektörlerde ortaya çıkan yardımcı işler, yeni bölümlerde ortaya çıkan destek ihtiyacı, ekonomik gelişmeler alt işverenliğin yaygınlık kazanmasına zemin hazırlamıştır[31]. Bu sebeplerin etkisiyle alt işverenlik ilişkisi tercih edilmiştir. Ancak her tür işte değil, işverenlerin işyerinde yürüttükleri mal veya hizmetlere yardımcı işlerde veya uzmanlık isteyen asıl işin bir kısmında alt işverenlik uygulamasına gitmesi mümkün olmaktadır[32]. Bu bağlamda genel hatlarıyla asıl işten ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır. Genel olarak asıl iş, işyerinde oluşturulan teknik amaca göre ortaya çıkmış bir kavramdır. Bu bağlamda asıl işin tespitinde, işyerinin teknik amacının ne olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir. İşyerinin teknik amacının belirlenmesinde ise, işyerinde asıl iş olarak mal ve hizmet üretimi esas alınmaktadır. Bu nedenle teknik amacın doğru bir şekilde tespiti önem arz etmektedir[33].

İş K. m. 2/6 hükmüne göre alt işverenlik ilişkisinin olabilmesi için bir alt işverenin bir asıl işverenin olması gerekmektedir. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin[34] "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinde,

"a) Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

b) Alt işverenlik sözleşmesi: Asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve 10 uncu maddede belirtilen hususları ihtiva eden sözleşmeyi,

ç) Asıl işveren: İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,..."şeklinde alt işveren, asıl işveren ve alt işverenlik sözleşmesi İş K. m. 2 hükmü ile paralel şekilde düzenlenmiştir.

30 Osman Güven Çankaya, 'Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar' (2002) 6 (4) Kamu İş 1, 2; E. Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku (Gazi Kitapevi 2020) 33.

31 Ercan Akyiğit, *Alt İşverenlik* (2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2013) 19-20; Başbuğ, Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlar (n 26) 13-15; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku (6. Bası, Gazi Kitapevi 2013) 33-35.

32 Ömer Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Beta Yayınevi 2020) 71; Muzaffer Koç, 'Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik' (2016) 4 (2) Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi 65, 67.

33 Pehlivan (n 27) 27-30; Hande Bahar Aykaç, 'Alt İşveren İlişkilerinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı' (2015) 16 (3) Çalışma ve Toplum 95, 98.

34 RG 27.09.2008/27010.

Alt işverenlik ilişkisinin söz konusu olabilmesi için bir tarafta asıl işverenin diğer tarafta alt işverenin olması gerekmektedir[35]. Asıl işveren ile alt işveren vasfını haiz tarafların olmaması halinde alt işverenlik ilişkisi söz konusu olmayacaktır[36]. Ayrıca alt işverenin alt işverenliğe konu bir işi devralması ve bu işte kendi işçilerini çalıştırması gerekmektedir[37]. Alt işverenlik ilişkisinin şartları, İşK.m.2/6 hükmü ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 4. maddesinde düzenlenmiştir. İşK.m.2./6 hükmüne göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Yine Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4. maddesinde de bentler halinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulma şartları düzenlenmiştir[38].

Alt işverenlik sözleşmesi, iki taraflı bir sözleşmedir ve taraflardan biri diğerine alt işverenliğe konu bir işi devretmektedir[39]. Buna göre bir işveren asıl işin bir bölümünde ya da o işin eklentilerinde diğer işverene bir iş vermektedir[40].

Alt işverenlik ilişkisi kapsamında tarafların yükümlülükleri de ortaya çıkmaktadır[41]. Alt İşverenin yükümlülüğü mal ve hizmet üretimini yapmak, asıl işverenin yükümlülüğü mal ve hizmet üretimini tamamlamak şeklinde vücut bulmaktadır[42]. Alt işveren ilişkisinin her iki tarafı da işveren olduğu

35 Seda Özgül Ekiz, 'Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk', (2022) (52) TAAD 237, 240; Ercan Akyiğit, İş Hukuku (15. Bası, Seçkin Yayıncılık 2024) 72.

36 Sabahattin Şen, 'Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi' (2006) (3) Çalışma ve Toplum 80, 82.

37 Akyiğit, İş Hukuku (n 35) 72; Ahmet Taşkın, *Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkileri* (Yetkin Yayınları 2016) 15-17.

38 Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4. maddesine göre,
"(1) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;
a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.
c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.
d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez."

39 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku* (2. Bası, Legal Yayıncılık 2018) 205-207; Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku* (2 Beta Yayıncılık 2021) 40-43; Akyiğit, Alt İşverenlik (n 31) 23.

40 Pehlivan (n 27) 27-29; Ali Güzel 'Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru.... ', (2016) 27 (4) Çalışma ve Toplum 17, 19; Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 39) 40; Akyiğit, Alt İşverenlik (n 31) 23.

41 Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal (n 39) 208; Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 39) 40-42; Akyiğit, Alt İşverenlik (n 31) 23-25.

42 Alpay Hekimler, 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi' (2012) 1 (2) Balkan Sosyal Bilimler Dergisi 3, 5; Başbuğ, Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlar (n 26) 11-13; Kenen Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (10. Bası, Beta Yayınevi 2022) 57-59; Akyiğit, İş Hukuku (n 35) 66;

için her iki tarafın da İş K. m. 2 kapsamında işveren sıfatının doğması için aranan kriterlere uyması gerekmektedir. İş K. m. 2 hükmüne göre, işveren, iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ya da kuruluşlardır. O halde hem asıl işverenin hem de alt işverenin söz konusu kanun hükmü çerçevesinde işveren vasfını haiz olması gerekmektedir[43]. Bu bağlamda gerek asıl işveren gerek alt işveren iş sözleşmesi kapsamında işçi çalıştırabilen işverendir[44].

Görüldüğü üzere alt işveren statü olarak asıl işverenin altında değildir. Alt işveren de tıpkı asıl işveren gibi işveren şartlarını haizdir. Bu nedenle taraflar arasında bir ast-üst ilişkisi bulunmamaktadır[45]. Alt işveren devraldığı işi görmek üzere iş sözleşmesi kapsamında işçi çalıştıran taraftır ve alt işveren devraldığı işi bu kendi işçileri ile görmektedir[46].

Bu doğrultuda alt işverenlik ilişkisinde sadece bir işveren bulunmamakta, iki işveren arasında bir hukuki ilişki kurulmaktadır[47]. Dolayısıyla bu hukuki ilişkide birbirinden bağımsız iki işveren vardır. Yargıtay da alt işverenlik ilişkisinde iki bağımsız işveren ve bir işverenden diğer işverene devredilen bir iş olduğunu ifade etmiştir[48].

Alt işverenlik ilişkisi iki yolla kurulmaktadır. İlk olarak alt işverenden işyerlerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine yönelik yardımcı işleri yerine getirmesi talep edilebilmektedir[49].

İkinci olarak, işyerlerinde işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren işlerde, işyerinin bir bölümünde veya işyerinin eklentilerinde alt işveren, sadece bu işyerinde çalıştırmak üzere işçi çalıştırabilir[50]. Lakin söz konusu kanun hükmünde uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünün alt işverene devredilebilmesi açısından "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler" olgusuna değinmiştir. Görüldüğü gibi kanun metninde "ile" bağlacına yer verilmiştir. Yargıtay, "ile" sözcüğünden hareketle "işletmenin ve işin gereği olma", "teknolojik nedenler" koşullarının birlikte bulunması gerektiğini belirtmiş ve alt işverenlik sözleşmesinden söz ederken bu iki koşuşu birbirinden ayırmanın doğru olmayacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla Yargıtay bahsi geçen koşullar açısından bütünlük aramaktadır[51].

Altay, Arıcı, Kaplan (n 29) 31.

43 Koç (n 32) 67-69; Aykaç (n 33) 32-33.

44 Sarper Süzek, 'Türk İş Hukukunda İşveren' (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 19, 21; Durmuş Özcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi* (2. Bası, Adalet Yayınevi 2013) 1-2; Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 39) 39; Koç (n 32) 69.

45 Pehlivan (n 27) 36-37; Koç (n 32) 65-67; Ekiz (n 35) 240-242; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta Yayıncılık 2024) 164.

46 Ahmet Tozlu ve Ahmet Tarık Eraslan, 'Türkiye'de Alt İşverenllk Uygulaması' (2012) (84) Sayıştay Dergisi 48, 50; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 39) 207; Süzek, İş Hukuku (n 43) 164-195.

47 Başbuğ, Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlar (n 26) 15-17; Fevzi Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt I* (Türkiye Barolar Birliği Yayınları 2006) 29-30.

48 Yargıtay HGK E 2015/22-772 K 2015/1280, 29.04.2015, http://kazanci.com.tr/gunluk/hgk – 2015-22-772.htm, (Erişim Tarihi: 29.12.2018).

49 Pehlivan (n 27) 41-42; Akyiğit, Alt İşverenlik (n 31) 20-22; Güzel (n 40) 18-19.

50 Başbuğ, Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlar (n 26) 13-15; Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku* (4. Bası, Seçkin Yayıncılık 2019) 77-79; Ercan Akyiğit, 'Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı' (2009-2010) 22 (4-5) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 4.

51 Yargıtay 9HD E 2007/19452 K 2008/10426, 28.4.2008, http://www.kazanci.com/kho2/ibb/4857/ mlinklist-m.htm,

2. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDE MÜTESELSİL SORUMLULUK

İşK.m.2/6 ile hüküm altına alınan bir diğer mesele de, asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olması gerektiği yönündeki düzenlenmedir. Böylelikle alt işveren işçileri için koruyucu bir şemsiye açılmış ve alt işveren işçilerinin ekonomik açıdan mağduriyet yaşamasına bir engel getirmek amaçlanmıştır[52]. Temel gaye alt işveren işçilerinin bir hak mahrumiyeti yaşamamasıdır[53]. Ancak iş yaşamında alt işveren işçileri açısından mağduriyet yaratan birçok uygulama ile karşılaşılmaktadır[54]. Bilhassa muvazaalı alt işverenlik ilişkilerinin kurulması suretiyle alt işveren işçileri açısından mağduriyet yaratabilecek teşebbüslerle karşılaşılmaktadır. Ekonomik sebeplerle ve alt işverenliğin sağladığı korumalardan faydalanmak gayesiyle muvazaalı alt işverenlik ilişkileri kurulmaktadır[55]. Ancak bu çalışmanın konusu muvazaalı alt işverenlik ilişkisi olmadığı için bu konuda detaylı açıklamalar yapılmayacaktır. Kanaatimizce önemine binaen ayrı bir başlık açmak suretiyle başka bir çalışmada münhasıran bu konunun kapsamlı şekilde ele alınması daha isabetlidir. Ancak şu kadarını ifade etmek gerekirse, alt işverenlik ilişkisinin şartları oluşmadığı halde alt işverenlik hükümlerinden yararlanmak gayesiyle hareket edilmişse bu muvazaalı işlem olmaktadır ve işçiler en baştan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmektedir[56]. İş K. m. 2/7 hükmüne göre, *"Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."* Söz konusu hükümden de anlaşılacağı üzere alt işverenlik ilişkisinde muvazaa yaptırıma bağlanmıştır. Ayrıca muvazaa konusu dışında alt işverenlik ilişkisinde önemli birçok konu daha bulunmaktadır[57]. Bu konulardan biri de asıl işveren ile alt işverenin iş kazası nedeniyle hukuki sorumluluğudur[58].

(Erişim Tarihi: 29.12.2018).

52 Hekimler (n 42) 5-8; Nuvit Gerek, 'İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanun'un Düşündürdükleri', (2014) 25/26 (3-4-5-6) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 4.

53 Pehlivan (n 27) 89-90; Güzel (n 40) 19-21; Başbuğ, Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlar (n 26) 15-17; Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 39) 40-41; Akyiğit, Alt İşverenlik (n 31) 26-27.

54 Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)* (9. Bası, Yetkin Yayınevi 2022) 147; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri (36. Bası, Beta Yayıncılık 2023) 110-112.

55 Dilek Baybora, 'İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar', (2010) 2 (2) Sosyal ve Beşeri Bilimer Dergisi 20, 23.

56 Pehlivan (n 27) 67-69; Demircioğlu, Centel ve Kaplan (n 39) 42.

57 Tozlu ve Eraslan (n 44) 48, 50; Çankaya (n 30) 2-4; Taşkın (n 37) 15-18; Aydın (n 26) 17, 19.

58 İpek Temel, 'İş Görme Sözleşmesi Türlerinin İş Kazaları İle İlişkisi' (Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi 2022) 40-42; Muhammet Enes Yıldız, 'İş Kazasından Doğan Müteselsil Sorumluluk Halleri' (2022) (161) TBB Dergisi 277, 285-285; Halit Yılmaz ve Hüsnü Turanlı, 'Asıl İşveren-Alt İşveren Ayrımı ve İş Kazasından Doğan Sorumluluk' (2011) (61) Terazi Hukuk 16, 18-20.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde belirtmek gerekir ki, alt işverenlik ilişkisi uygulamada çok sık rastlanan bir müessesedir. Alt işverenlik ilişkisinin bu denli çok tercih edilmesi bazı sorunları da beraberinde getirmektedir[59]. Örneğin alt işveren işçilerinin işçilik alacaklarından kimin ne ölçüde sorumlu olacağı[60], muvazaalı bir işlemin söz konusu olması halinde alt işverenlik ilişkisinin akıbeti[61], iş kazası veya meslek hastalığı halinde kimin hukuki sorumluluğuna gidileceği[62], iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle kimin cezai sorumluluğunun olacağı[63] gibi sorunlarla sıklıkla karşılaşılmaktadır[64]. Hatta bu nedenle alt işveren işçileri mağduriyet yaşayabilmektedir. Gerçi kanun koyucu bu mağduriyetleri önlemek adına bazı koruyucu adımlar atmış[65] ve bu doğrultuda yasal düzenlemeler yapmıştır[66].

İş K. m. 2 hükmünde kaleme alınan düzenleme ile ücret alacağı yönünden işçilerin bir mağduriyet yaşamaması amaçlanmıştır. Söz konusu kanun hükmünde ücrete ilişkin sorumluluk esasları ve sorumluluk şekli belirlenmiştir. Söz konusu kanun hükmünde İş Kanunu'ndan, toplu iş sözleşmesinden ve iş sözleşmesinden alt işverenin işçilerine karşı ortaya çıkan yükümlülüklerden asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olacağı esasa bağlanmıştır. Bu kanun hükmünün alt işveren işçilerinin ücret alacakları bakımından uygulanması noktasında bir tartışma yoktur. İş K. m. 2/6 hükmü ile alt işveren işçilerine yönelik bir koruma getirilmesi amaçlanmıştır. Alt işverenin ekonomik açıdan mahvı, alt işveren açısından menfi sonuçlar doğurmakla birlikte, ileriye dönük işçiler açısından da olumsuz bir tablonun ortaya çıkmasına yol açabilmektedir[67].

İş K. m. 2/6 hükmünde işçilerin ücret alacakları bakımından asıl işveren ile alt işverene birlikte sorumluluk yüklenmiştir. Bununla birlikte 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12. maddesinin son fıkrasında da asıl işveren ile alt işverene birlikte sorumluluk anlayışı

59 Başbuğ, Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlar (n 26) 11-13; Çankaya (n 30) 1-3; Güzel (n 40) 17-19; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 54) 112-1115; Koç (n 32) 65-67.

60 Nurşen Caniklioğlu, 'Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğin Sonuçları' (2020) (30) SİCİL 11, 12; Tuğçe Çakıroğlu Demirçivi, 'Asıl İşveren ve Alt İşveren Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun Yeni Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İşçi Alacaklarının Tahsili Davasında Zamanaşımı Bakımından Etkisi (Karar İncelemesi)' (2015) (120) TBB Dergisi 19-20; Hekimler (n 42) 5-7.

61 Ekiz (n 35) 249-251; Çil (n 32) 148-150; Gamze Damar, 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinde Muvazaa' (2021) 16 (177) Terazi Hukuk Dergisi 972, 974; Çakıroğlu Demirçivi (n 60) 543 – 545.

62 Yıldız (n 58) 277-285; Temel (n 58) 40-42; Yılmaz ve Turanlı (n 58) 18-20.

63 Yılmaz ve Turanlı (n 58) 25-27; Cengiz Topel Çiftçioğlu, 'Türk Ceza Kanunda Taksir' (2013) (3) Ankara Barosu Dergisi 320, 321.

64 Tozlu ve Eraslan (n 44) 48-50; Çankaya (n 30) 2-4; Taşkın (n 37) 15-18; Aydın (n 26) 17-19.

65 Alt işveren işçilerine yönelik getirilen koruyucu yasal düzenlemelerin başında İş K. m. 2/6 hükmü gelmektedir. İş K. m. 2/6 hükmünde alt işveren işçilerine karşı asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olacağına ilişkin düzenlemenin getirilmesiyle öncelikli olarak alt işveren işçilerinin mağduriyet yaşamaması amaçlanmıştır. Alt işveren işçilerine yönelik getirilen bir diğer koruyucu düzenleme de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12. maddesinin son fıkrasında yer almaktadır. Yine 6552 sayılı Kanun'un 3. maddesinde yapılan değişiklik ile İş K. m. 36/2 hükmünde de alt işveren işçilerine yönelik koruyucu adımlar atılmış ve alt işveren işçilerinin mağduriyet yaşamaması amaçlanmıştır.

66 Pehlivan (n 27) 89-91; Hekimler (n 42) 3-5; Akyiğit, Alt İşverenlik (n 31) 20-22; Şen (n 36) 80-82; Aykaç (n 33) 58-60; Çakıroğlu Demirçivi (n 60) 542-545.

67 Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal (n 39) 78-79; Taşkın (n 37) 245-247; Tozlu ve Eraslan (n 42) 50-51; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri* (5. Bası, Beta Yayınevi 2014) 72-73; Akyiğit, Alt İşverenlik (n 31) 26-27.

kapsamında sorumluluk yüklenmiştir. Ancak 5510 sayılı SSGSSK m. 12'ye son hükmünde getirilen birlikte sorumluluk anlayışının getiriliş amacı farklıdır.

SSGSSK m. 12'ye son hükmünde, *"...Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanun'un işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur"* şeklinde düzenleme kaleme alınmıştır. Yapılan bu düzenleme ile asıl işveren ile alt işveren alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu tutulmuştur. Lakin buradaki birlikte sorumluluk alt işveren işçilerinin ücret alacağı yönünden değil, prim borçlarından dolayı ortaya çıkan bir sorumluluk şeklidir[68]. Burada da amaç yine alt işveren işçilerinin mağduriyet yaşamasını engellemek olmuştur. İş K. m. 2/6 hükmünün alt işveren işçilerinin ücret alacakları yönünden uygulanma alanı olduğu için biz çalışmamızda 5510 sayılı SSGSSK m. 12'ye son hükmünü değil de İş K. m. 2/6 hükmünü merkeze alacağız. İş K. m. 2/6 hükmü doğrultusunda işçilerin iş kazasından doğan tazminat taleplerini yöneltip yöneltemeyecekleri meselesini ele alacağız.

Alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanan uygulamada birçok sorun bulunmaktadır[69]. Lakin çalışma konumuzun alt işverenlik ilişkisi kapsamında iş kazası nedeniyle hukuki sorumluluk ile sınırlandırılmış olması nedeniyle bu konulara detaylı bir şekilde değinilmeyecektir. Alt işverenlik ile ilgili genel açıklamalar yapıldıktan sonra iş kazası halinde hukuki sorumluluk perspektifinde konu ele alınacaktır. Bu kapsamda bir sonraki başlık altında iş kazası nedeniyle asıl işveren ile alt işverenin hukuki sorumluluğunu ele almak isabetli olacaktır.

III. ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVERENİN İŞ KAZASI NEDENİYLE HUKUKİ SORUMLULUĞU

1. GENEL OLARAK

Asıl işveren ile alt işverenin iş kazası nedeniyle sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için öncelikle hukuki sorumluluk için aranan şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Sorumluluğun söz konusu olabilmesi açısından ise öncelikli şart zarardır. Bu kapsamda ilk olarak bir zarar gerçekleşmiş mi gerçekleşmemiş mi ona bakılması gerekmektedir[70]. Bu bağlamda alt işveren işçisinin iş kazası geçirmesi halinde, asıl işveren ile alt işverenin sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için işçi iş kazası nedeniyle zarar görmüş olmalıdır[71]. Böyle bir durumda öncelikli olarak ortada geçerli bir alt

68 Demirçivi (n 60) 542-545; Akyiğit, Alt İşverenlik (n 31) 26-27; Mollamahmutoğlu. Astarlı ve Baysal (n 39) 78-80.

69 Çankaya (n 30) 1-3; Aydın (n 26) 18-20; İbrahim Aydınlı, '4857 Sayılı İş Kanunda Düzenlenen Alt İşveren Hükümlerinin Deniz Taşıma İşlerinde Uygulanıp Uygulanamayacağına Dair Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi' (2013) XVII (45) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 41, 42; Baybora, İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar (n 55) 22-24.

70 Murat Topuz, *Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi* (Seçkin Yayıncılık 2020) 11-13; Halık Tandoğan, *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)* (Ankara Hukuk Yayınları 1961) 252-254; Akyiğit, İş Hukuku (n 35) 240-241; Aydınlı (n 69) 22; Tunçomağ ve Centel (n 42) 132-134.

71 Yıldız (n 58) 285-286; Yılmaz ve Turanlı (n 58) 27-29; Sami Narter, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk (4. Bası, Adalet Yayınevi 2021) 273-274.

işverenlik ilişkisinin olup olmadığı tespit edilmeli, akabinde alt işverenlik hükümleri çerçevesinde sorumluluğun tayin edilmesi önem arz etmektedir[72].

İşveren iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren gerekli sağlık ve güvenlik önlemini almadığı takdirde kusurlu olmaktadır. İşveren kusuru kapsamında da hukuken sorumlu tutulmaktadır. Bu bağlamda işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini almaması ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının olması halinde işverenin sorumluluğu söz konusu olmaktadır[73]. Ancak sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması ile zarar arasında uygun nedensellik bağının kurulamaması halinde işverenin sorumluluğu doğmamaktadır. Zira işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma yükümlülüğü vardır. Bu bağlamda işveren her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerini almış, ancak işçiler alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine uymamışsa ve bir zarar ortaya çıkmışsa işverenin sorumluluğu kalkabilmektedir[74]. Burada hem işçinin hem de işverenin kusur derecesine bakılmaktadır. İşveren gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almadığında da işveren kendi kusurundan dolayı sorumlu olmaktadır. İşverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini almamasında kusuru ölçüsünde sorumlu olmaktadır. Bu kapsamda işveren ne ölçüde sağlık ve güvenlik önlemlerini yerine getirmemiş, ağır kusurlu mu hafif kusurlu mu bakılmalı ve o kapsamda işverenin sorumluluğuna gidilmelidir[75].

Bu doğrultuda iş kazası yaşanması durumunda kusurlu işverenin sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sorumluluğu gündeme gelmektedir[76]. Zira işçi ile işveren arasında kurulan iş sözleşmesinin bir gereği olarak işverenin gözetme borcu ortaya çıkmaktadır[77]. Gözetme borcu kapsamında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmemesi nedeniyle işçinin zarar görmesi halinde işverenin borca aykırılıktan dolayı sorumluluğu oluşmaktadır[78]. Sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde işverenin hukuki sorumluluğu doğmakta ve işçinin tazminat taleplerine ilişkin 10 yıllık zamanaşımı süresi içinde ileri sürmesi gerekmektedir[79]. Bu zamanaşımı süresinin yasal dayanağı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 146 hükmüdür. TBK m. 146 hükmü her tür alacağın 10 yıl geçmekle

72 Ekiz (n 35) 237-240; Hekimler (n 42) 3, 5; Baybora, İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar (n 55) 20-23. Caniklioğlu (n 60) 11-12.

73 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 35-37; İşler Cengiz, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2018) (34) TAAD 123, 125-127; Yıldız (n 58) 280-282.

74 Cem Baloğlu, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2014) 13 (3) Kamu İş 107, 113-116; M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* C.2 (20. Bası, Vedat Kitapçılık 2025) 247-248.

75 Nurdan Okur, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu' (2017) (70) TBB Dergisi 326, 331-332; Cengiz (n 73) 127-130.

76 Mesut Balcı, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu' (2006) (4) SİCİL 151, 153-155; Akyiğit, İş Hukuku (n 35) 240-241; Aydınlı (n 69) 22; Tunçomağ ve Centel (n 42) 132-133.

77 Selin Gündüz, 'Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı' (2005) 19 (6) TÜHİS 43, 45-47; Murat Şen, 'İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları' (2012) (28) SİCİL 129, 130-132; E. Tuncay Senyen. Kaplan, 'İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı' (2003) 7 (2) Kamu İş 2, 3-5; Cevdet İlhan Günay, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (2. Bası, Yetkin Yayıncılık. 2015) 3-5.

78 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 36-38; O. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2* (2. Bası, Legal Yayıncılık 2016) 1-2; Senyen Kaplan, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı (n 77) 7-9; İsa Karakaş, *Sgk Meslek Hastalığı Uygulamaları ve Meslek Hastalığı Davaları* (Adalet Yayınevi 2011) 138.

79 Kurt (n 5) 151; Antalya (n 78) 1-3.

zamanaşımına uğradığımı düzenlemiştir. Alt işverenlik ilişkisinin söz konusu olması halinde de 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaktadır. Ancak alt işverenlik ilişkisinin söz konusu olması nedeniyle sorumluluğun tayini noktasında alt işverenliğin şartları ve alt işverenlik ile ilgili getirilen düzenlemeler çerçevesinde bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir[80].

2. HUKUKİ SORUMLULUĞA ETKİ EDEN HUSUSLAR

İş kazası nedeniyle sorumluluğun tayini noktasında bir zararın doğup doğmadığı meselesi ile kusur olgusu önem arz etmektedir[81]. İşverenin iş kazasından dolayı sorumlu tutulabilmesi için kusurun varlığı aranmaktadır[82]. Ancak burada aranan mutlak bir kusur olup olmadığı tartışma konusu olmuştur[83]. Zira Yargıtay, işverenin sorumlu addedilebilmesi için bir dönem tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk anlayışına da sıcak bakmıştır. Ancak Yargıtay bir müddet de işverenin iş kazasından dolayı sorumlu addedilebilmesi için kusur sorumluluğunu aramıştır[84]. Yargıtay bir dönem de ne tam manasıyla kusur sorumluluğunu benimsemiş ne de tam manada kusursuz sorumluluk anlayışını benimsemiştir. Somut olayın özellikleri doğrultusunda ve işverenin kusuru çerçevesinde bir değerlendirme yapmıştır. Bu çerçevede Yargıtay farklı uygulamaları olmakla birlikte genel manada işverenin iş kazası dolayısıyla sorumlu tutulabilmesi için kusur sorumluluğunu aramıştır. Yargıtay işverenin iş kazası nedeniyle sorumluluktan kurtulmasının mümkün olacağını da benimsemiştir[85]. Zira Yargıtay, sorumluluk açısından eylem ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerektiğini ancak, kusur sorumluluğunda, kusursuz sorumlulukta olduğu gibi uygun illiyet bağının; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilmesi durumunda işverenin sorumlu tutulamayacağını kabul etmiştir[86].

İş kazası nedeniyle bir zarar ortaya çıktığında işverenin bu zarardan sorumlu tutulabilmesi için kusur olgusunu merkeze alan tartışmalar yapılmıştır[87]. Türk-İsviçre sorumluluk hukuku ekolünde

80 Ekiz (n 35) 240-243; Yılmaz ve Turanlı (n 58) 25-27; Yıldız (n 58) 285-287.

81 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 35-37; Murat Demircioğlu ve Arzu Şen Kalyon, 'İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 33, 35-37.

82 Yargıtay 10HD E 2021/4297 K 2022/9921 28.06.2022, https://yargi.calismatoplum.org/is-kazasinda-nedensellik-baginikesen-durumlar/ (Erişim Tarihi: 14.05.2026); Yargıtay HGK E 2012/21-732 K 2013/207, 06.02.2013, https://www.ergur.av.tr/wp-content/uploads/2019/07/%C4%B0%C5%9F-Kazas %C4%B1-Nedeniyle-Maddi-ve-Manevi-Tazminat-%E2%80%93-As%C4%B1l-%C4%B0%C5%9Fveren – Alt-%C4%B0%C5%9Fveren-ile-Birlikte-%C4%B0%C5%9F-G%C3%BCvenli%C4%9Fi-%C3%96nle mlerinin-Al%C4%B1nmas%C4%B1ndan-.pdf (Erişim Tarihi: 19.12.2024).

83 Yargıtay 10HD E 2022/8503 K 2023/8745, 26.09.2023, https://yargi.calismatoplum.org/is – kazasi-9/, (Erişim Tarihi: 21.10.2024).

84 Yargıtay 21HD E 2006/4895 K 2006/6303, 12.6.2006, http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm, (Erişim Tarihi: 09.02.2018).

85 Yargıtay 10HD E 2021/4297 K 2022/9921 28.06.2022, https://yargi.calismatoplum.org/is-kazasinda-nedensellik-baginikesen-durumlar/ (Erişim Tarihi: 14.05.2026); Yargıtay 10HD E 2019/2991 K 2020/3547, 18.06.2020, https://www.kazanci.com.tr/gunluk/10hd-2019-2991.htm (Erişim Tarihi: 21.11. 2024).

86 Yargıtay HGK E 2021/(21)10297 K 2022/1760, 15.12.2022, https://yargi.calismatoplum.org/illiyet-bagi-1/. (Erişim Tarihi: 21.03.2024). İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 26 HD E 2019/877 K 2019/2209, 31.10.2019, https://yargi.calismatoplum.org/illiyet-bagi-1/. (Erişim Tarihi: 15.05.2026).

87 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 38-40; Antalya (n 78) 10; Haluk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19. Bası, Beta Yayıncılık 2023) 170.

öncelikli olan kusur esasına dayanan sorumluluktur. Ancak öğretide sorumluluğa ilişkin bir yasal düzenlemenin olması halinde iş kazası nedeniyle işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilebileceği görüşü de ileri sürülmüştür[88]. Bu görüşe göre işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayanan bir sorumluluk şeklinde ortaya çıkabilmesi için bu yönde yapılmış bir kanuni düzenlemenin bulunması gerekmektedir[89]. Kusursuz sorumlulukta sorumluluğa yol açan olay ile zarar arasında illiyet bağının bulunması yeterlidir[90]. Sorumluluk için kusur aranmamaktadır. O halde işveren iş kazasından dolayı illiyet bağının varlığı halinde kusursuz da olsa sorumlu tutulabilecekse bunun yasada açıkça gösterilmesi ve hüküm altına alınmış olması gerekir[91]. Bu kapsamda iş kazası nedeniyle işverenin kusur sorumluluğuna gitmek esastır. Ancak mutlaka işverenin iş kazası nedeniyle kusursuz sorumluluğuna gidilecekse bunun yasal bir dayanağının olması gerekir. Zira her ne kadar işveren kusurlu addedilemese de iş kazası nedeniyle işçinin zarar görmesi mümkündür. Genelde iş kazası neticesinde işçide bir zarar ortaya çıkmaktadır ve buna bağlı olarak işçi mağduriyet yaşayabilmektedir. O halde işçinin mağduriyet yaşamaması için belli şartlarda yasada öngörülen durumlarda kusursuz sorumluluk kapsamında işverenin sorumluluğuna gidilebilir[92]. TBK m. 71 hükmünde düzenlenen tehlike sorumluluğunun bu kapsamda bir kusursuz sorumluluk hali olarak kabul edilmesi mümkündür. Zira tehlike sorumluluğu kapsamında yasada öngörülen şartlar çerçevesinde kusursuz sorumluluk hali kabul edilmiştir.

Tehlike sorumluluğu kapsamında işçiler "önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmede" çalışmakta ise, işletmenin barındırdığı tehlikeler nedeniyle bir zarar gördükleri takdirde, işveren konumunda olan "işletme sahibi" veya "işleten" tarafa kusursuz sorumluluk hükümleri çerçevesinde başvurabilmektedir.[93] Bir kusuru olmasa da önemli ölçüde tehlike arz eden işverene işçiler başvurabildiği için, tehlike sorumluluğu en ağır sorumluluk halidir. İşverenin kusursuz sorumluluğuna gidilebilmektedir[94]. Ancak tehlike sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için öncelikli olarak o işletmenin yaptığı faaliyetlerin "önemli ölçüde tehlike arz eden" faaliyetler olması gerekmektedir. Özellikle maden arama ve üretimi, petrol aramaları, üretimi, nükleer santraller, doğalgaz üretim ve dağıtım tesislerinin işletilmesi için patlayıcılar kullanılması, fabrikaların zehirli atıklar atması gibi işletme faaliyetleri bu türden faaliyetlerdir. Bu tür bir yerde çalışan işçiler bu faaliyetler nedeniyle bedensel zarar başta olmak üzere çeşitli zararlardan birine maruz kalan işçi, ortaya çıkan zararlar nedeniyle kusursuz da olsa

88 Güzin Üçışık, Tehlike Sorumluluğunun Genel Kural ile Düzenlenmesi (Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu 2009) 127-130; Oğuzman ve Öz (n 74) 248.

89 Gaye Baycık, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler' (2013) (3) Ankara Barosu Dergisi 103, 130-131; Ali Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları* (Adalet Yayınevi 2010) 565.

90 Başak Başoğlu 'Sözleşme Dışı Kusursuz Sorumluluk Hukuku ve Özellikle Tehlike Sorumluluğuna İlişkin Değerlendirmeler' (2015) 6 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 29, 33-35; Nazlı Hilal Çelik, 'Adam Çalıştıranın Sorumluluğu' (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 2015) 12-14.

91 Oğuzman ve Öz (n 74) 248.

92 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 41-43; Antalya (n 78) 10; Nomer (n 87) 170.

93 Merve Uyaroğlu, 'İşverenin Tehlike Sorumluluğu (TBK m. 71' (2022) (31) TAAD 483, 485-487; Oğuzman ve Öz (n 74) 248; Nomer (n 87) 202.

94 Nomer (n 87) 202-203; Oğuzman ve Öz (n 74) 249-250; Mustafa Kılıçoğlu, *Tazminat Hukuku* (3. Bası, Legal Yayıncılık 2010) 22.

işverene başvurabilir[95]. Ancak iş kazası nedeniyle bu şekilde işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için tehlike sorumluluğunun söz konusu olması gerekir. İş kazası nedeniyle tehlike sorumluluğunun oluştuğu kabul edilirse işverenin sorumluluğuna gidilir[96].

Tehlike sorumluluğu TBK m. 71 hükmü ile düzenlenmiştir. Bir işletmede önemli ölçüde tehlike arz eden faaliyetler nedeniyle işletme sahibinin sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır. Ancak, bu işletmede bir de işletenin olması durumunda işletme sahibi ve işleten müteselsilen sorumlu olmaktadır[97]. Bu bağlamda işverenin meydana gelen iş kazası nedeniyle kusursuz sorumlu addedilebilmesi için işverenin sahibi olduğu ya da işlettiği işletmenin önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olması gerekir. TBK m. 71/2 hükmüne göre önemli ölçüde tehlike arz etme durumu, "mahiyeti" veya "faaliyette kullanılan malzeme, araç ya da güçler" göz önünde tutulduğunda, "bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi" durumunda dahi "sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli" bir faaliyettir[98]. O nedenle tüm tedbirler alınsa dahi büyük bir zararın ortaya çıkma riski vardır. Böyle bir durumda da işveren kusursuz olsa da sorumlu olmaktadır. Bu kapsama giren bir iş kazasının olması halinde de işveren kusursuz sorumludur[99]. O halde önemli ölçüde tehlike arz eden ve alt işverenlik ilişkisi kurulan bir işyerinde tehlike sorumluluğunun şartlarının gerçekleşmesi halinde meydana gelen iş kazasından dolayı kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde sorumluluğun tayini söz konusu olacaktır[100].

Belli şartlar çerçevesinde tehlike sorumluluğu gibi durumlarda işverenin kusuru aranmamaktadır[101]. Ancak tehlike sorumluluğunun mevcut olması dahi işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğunu ortadan kaldırmamaktadır[102].

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

TBK m. 417 hükmü uyarınca, işveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Buna göre işveren işçinin yaptığı işi ve işin niteliğini

95 Başoğlu (n 90) 38-40; Uyaroğlu (n 93) 488-489; A. Mithat Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Turhan Kitabevi Yayınları 2015) 374.

96 Tuğçe Oral, 'Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2014) (17) TAAD 278, 280; Uyaroğlu (n 93) 488-490.

97 Yasemin Durak, 'Tehlike Sorumluluğu' (2014) IX (1) ERÜHFD 23, 25-27.

98 Baycık (n 89) 133.

99 Başoğlu (n 90) 39-41; Durak (n 97) 27-29; Metin İkizler, 'Avrupa Haksız Fiil Hukuku İlkelerinde Tehlike Sorumluluğu ve Türk Hukuku ile Kısaca Karşılaştırılması' (2016) 16 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 3242, 3245.

100 Senem Saraç, *Türk Borçlar Kanunu'nda Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme (TBK m. 71)* (On İki Levha Yayıncılık, 2013) 97-99; Uyaroğlu (n 93) 485-487; Durak (n 97) 28-30.

101 Saraç (n 100) 98-100; Ayşe Ledün Akdeniz, 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği' (2014) LXXII (2) İÜHFM 3, 24.

102 Üçışık (n 88) 128-130; Mustafa Saldırım, *Açıklamalı-İçtihatlı Dilekçe Örnekleri İle Türk Borçlar Kanunu* (Bilge Yayınevi 2013) 321-322; Alpaslan Akartepe, 'Türk Borçlar Kanun'un Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler' (2012) XVI (1-2) EÜHFD 159, 169.

göz önüne alarak hakkaniyet gereği kendisinden beklenen tüm tedbirleri almaya mecburdur[103]. Bu kapsamda işyerinin özelliklerine uygun teknik açıdan gerekli ve uygulama kabiliyeti olan önlemleri almak zorundadır. İşverenin denetimlerde istenen ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun teknik şartları taşıyan tüm önlemleri almakla yükümlüdür[104]. İşverenin bu önlemlerden bir kısmını alıp bir kısmını almaması gibi bir durum söz konusu değildir. İşverenin eksiksiz bir şekilde tüm önlemleri yerine getirmesi gerekmektedir[105]. Aksi halde işverenin bundan dolayı işçiye karşı hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir. Yine işverenin bu önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi halinde işçinin desteğinden yoksun kalan kişilere karşı da işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olmaktadır[106]. Alt işverenlik ilişkisi söz konusu olduğunda da gerek alt işverenin gerek asıl işverenin TBK m. 417 kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Hem asıl işverenin hem de alt işverenin ayrı ayrı sorumluluk alanı çerçevesinde TBK m. 417 kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir[107].

TBK m. 417 hükmü işverenin hukuki sorumluluğu açısından büyük öneme sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almayan, yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren bu kapsamda sorumlu olmaktadır. Bu anlamda TBK m. 417 işverenin hukuki sorumluluğuna dayanak teşkil etmektedir. TBK m. 417 hükmü işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile ilgili bir düzenleme olmakla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında da işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok yükümlülüğü göze çarpmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından her türlü önlemi alma, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma, sağlık gözetimi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü, iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme ve kayıt altına alma yükümlülüğü, çalışanlarla iş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliği yapma ve koordineli çalışma, acil durum yangınla mücadele ve tahliye gibi işverene birçok yükümlülük yüklenmiştir. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmediğinde de işverenin hukuki sorumluluğu gündeme gelebilmektedir[108]. Ancak bu çalışmanın konusu doğrudan işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri olmadığı için detaylı bir şekilde bu yükümlülüklere değinilmeyecektir. Şu kadarını ifade etmek gerekir ki, işverenin söz konusu yükümlülükleri bir bütün halinde ortaya çıkmaktadır[109]. İşverenin bu yükümlülüklerden bir

103 Mustafa Tiftik ve Ayşe Adıgüzel, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'una Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu' (2019) 1 (1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 319, 336-338; Günay (n 77) 1281-1282; Nihat Yavuz, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2* (2. Bası, Adalet Yayınevi. 2015) 284-285.

104 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 42-44; Şen (n 77) 130-132; Gündüz (n 77) 45-47; Senyen Kaplan, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı (n 77) 5-7.

105 Uyaroğlu (n 93) 320-323; Senyen Kaplan, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı (n 77) 3-5; Gündüz (n 77) 45-47.

106 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 40-42; Tiftik ve Adıgüzel (n 103) 331-333; Günay (n 77) 1281; Yavuz (n 88) 2284-2285.

107 Eren Yıldız, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri (*On İki Levha Yayıncılık, 2012) 285-287.

108 Tiftik ve Adıgüzel (n 103) 338-342.

109 Yargıtay HGK E 2013/21-102 K 2013/1456, 09.10.2013, http://www.kazanci.com/kho2/ibb/ giris.htm, (Erişim Tarihi: 05.03.2018).

kısmını yerine getirip bir kısmını yerine getirmemesi gibi bir durumu yoktur[110]. İşverenin bir bütün halinde iş sağlığı ve güvenliğinden doğan bu yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir[111].

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan bu yükümlülükleri birbirini tamamlar nitelikte ve birbiri ile bağlantılıdır[112]. İşveren bu yükümlülüklerden birini dahi yerine getirmediğinde iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye girebilmekte, hatta işçiler iş kazasına maruz kalabilmektedir[113]. Böyle bir durumda da işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olacaktır[114]. Ayrıca işveren iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği için kusurlu olacaktır ve bu durum da tazminat miktarına etki edecektir[115]. Yargıtay da işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan bu yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlü olduğunu aksi halde işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle işçilerin zarar görmesi halinde işverenin hukuki sorumluluğunun gündeme geleceğini ifade etmiştir[116].

Yapılan açıklamalar çerçevesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülükleri vardır ve bu yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir. Ancak alt işverenlik ilişkisini ele aldığımızda alt işveren kendi işçileri ile ayrı bir organizasyon şeması kurmaktadır. O halde alt işveren ayrı bir organizasyon kuruyorsa asıl işverenin alt işverenin işçilerine emir ve talimat vermesi söz konusu olmayacaktır. Böyle bir durumda iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren bir mesele olduğunda da asıl işveren emir ve talimat veremeyecek midir sorusu gündeme gelmektedir. Her ne kadar asıl işverenin alt işverenin işçilerine emir ve talimat verme yetkisi olmasa da asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinin genelini ilgilendiren konularda karar almasını gerektiren durumlar olabilir, işçilerin sağlığının ve işyerinin güvenliğinin tehlikeye düşmemesi için asıl işverenin işyerinin geneline ilişkin karar alması zorunlu hale gelmiş olabilir. Böyle bir durumda asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alt işverenin işçilerine emir ve talimat verebileceğini kabul etmek yanlış olmayacaktır[117].

4. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ AÇISINDAN HUKUKİ SORUMLULUĞUN BELİRLENMESİ

İş yaşamında en çok karşılaşılan müesseselerden biri de alt işverenlik uygulamasıdır[118]. Bu nedenle bir iş kazası meydana geldiğinde asıl işverenin mi yoksa alt işverenin mi sorumlu olacağı meselesi önem arz etmektedir[119].

110 Süzek, İş Hukuku (n 43) 908; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri* (Vedat Kitapçılık 2020) 65-66.

111 Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (Beta Yayıncılık 2015) 11-12.

112 Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (5. Bası, Seçkin Yayıncılık 2021) 105-106; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (n 110) 101.

113 Öztürk (n 111) 12-13; Sümer (n 112) 105-107.

114 Korkmaz ve Alp (n 50) 314.

115 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 43-45; Günay (n 77) 1281.

116 Yargıtay 21HD E 2016/15802 K 2017/3195, 18.04.2017, http://www.kazanci.com/ kho2/ibb/ giris.htm (Erişim Tarihi: 07.10.2024).

117 Yıldız (n 104) 287-300; Özdemir (n 407) 67-70.

118 Çankaya (n 30) 1-3; Baybora, İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar (n 55) 20-22; Akyiğit, Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı (n 48) 2-4; Arıcı (n 26) 485-487; Caniklioğlu (n 60) 11-13; Koç (n 32) 65-67.

119 Temel (n 58) 40-42; Yılmaz ve Turanlı (n 58) 15-17; Yıldız (n 58) 285-287.

İş Kanunu'nun 2. maddesi ve 5510 sayılı Kanun'un 12. maddesinin son fıkrası[120] asıl işveren ile alt işverenin sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemeler çerçevesinde alt işverenlik ilişkisi kapsamında iş kazası halinde hukuki sorumluluğun belirlenmesi söz konusu olabilir[121]. Ancak hemen belirtelim ki, sorumluluk açısından olayın iki boyutu bulunmaktadır. İlk boyut, iş kazası yaşanmadan önce alt işveren işçilerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, bu önlemleri kimin almakla yükümlü olduğu meselesi iken, ikinci boyut ise iş kazası yaşandıktan sonra işçilerin taleplerine karşı kimin sorumlu olacağı ve ne şekilde sorumlu olacağı meselesidir[122].

Her şeyden önce şu hususu belirtmek gerekir ki, asıl işveren ile alt işverenin mali açıdan yeterli güce sahip olması büyük öneme sahiptir[123]. Alt işverenlik ilişkisi kapsamında çalışan işçiler açısından 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında her türlü idari, mali ve teknik önlemlerin alınması gerekmektedir. Alt işverenin, alt işverenlik ilişkisi kapsamında çalıştırdığı işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği kapsamında her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Alt işverenin, çalıştırdığı işçilere karşı iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluğu vardır. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü durumlarda[124] asıl işverenin de iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluğu ortaya çıkmaktadır[125]. Yargıtay, iş kazasının meydana gelmesi halinde sorumluluğun tayini noktasında iş güvenliği önlemlerinin alınmamasından dolayı asıl işveren ile alt işverenin müştereken ve müteselsilen sorumlu olacağını ifade etmiştir[126]. Zira iş kazası olması halinde alt işverenin çalıştırdığı işçilerin ortaya çıkan maddi taleplerine ilişkin asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu söz konusu olmaktadır[127]. Nitekim İşK.m.2/7 hükmünde, "asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur" şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

120 5510 sayılı Kanun'un 12. maddesinin son fıkrasında, "...Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanun'un işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur" şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

121 Ekiz (n 35) 255-257; M. Zafer Erdoğan, 'Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı' (2004) 7 (3) Kamu İş, 9, 10. Temel (n 58) 42-44; Yılmaz ve Turanlı (n 58) 17-19.

122 Demet Belverenli, 'Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' (2016) 74 (Prof. Dr. Fevzi Şahlaman'a Armağan Sayısı) Journal of Istanbul University Law Faculty 171, 179-181; Yıldız, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri (n 107) 286-288; Ekiz (n 35) 255-257.

123 Aydın (n 26) 17-19; Taşkın (n 37) 290-291; Ekiz (n 35) 143-146; Süzek, İş Hukuku (n 43) 170; Aydınlı (n 69) 42-44.

124 Örneğin, İSGK'nin 22. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü ile bağlantılı olarak hem asıl işverene hem de alt işverene yükümlülük yüklenmiştir.

125 Banu Özden, 'Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi' (2022) 7 (12) İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139, 142-145; Cumhur Sinan Özdemir, 'Kamu Kurumlarının Alt İşveren Çalışanlarına Karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Sorumluluğu' (2016) (2) Vergi Raporu, 99-100.

126 Yargıtay HGK E 2012/21-732 K 2013/207 06.02.2013, https://www.ergur.av.tr/wp-content/ uploads/ 2019/07/%C4%B0%C5%9F-Kazas%C4%B1-Nedeniyle-Maddi-ve-Manevi-Tazminat-%E2%80%93-As %C4%B1l-%C4%B0%C5%9Fveren-Alt-%C4%B0%C5%9Fveren-ile-Birlikte-%C4%B0%C5%9F-G% C3%BCvenli%C4%9Fi-%C3%96nlemlerinin-Al%C4%B1nmas%C4%B1ndan-.pdf, (Erişim Tarihi: 18.05.2024).

127 Aydın Başbuğ, 'Alt İşveren İşçileri ile Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar' (1998) 4 (3) Kamu İş 61, 62-65.

İşverenin en temel yükümlülüklerinden biri işçiyi gözetme borcudur. İşçiyi gözetme borcu iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili bir borçtur. İşçiyi gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliğine de etki etmektedir[128]. İşçiyi gözetme borcu kapsamında işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından her türlü önlemi alması gerekmektedir. İşçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olmaktadır[129]. Alt işverenlik ilişkisi açısından meseleyi ele aldığımızda da işçiyi gözetme borcu kapsamında alt işverenin çalıştırdığı işçilerine karşı sorumluluğu bulunmaktadır. Bu kapsamda alt işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Aksi halde alt işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Lakin bu iş sağlığı ve güvenliği açısından sadece alt işverenin sorumlu olacağı anlamına gelmemektedir[130]. Alt işverenin kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini, asıl işverenin de kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. Alt işverenin kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek bir riskin ortaya çıkması hatta iş sağlığı ve güvenliğine zarar veren olayın gerçekleşmesi mümkündür. Yine asıl işverenin kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek bir riskin ortaya çıkması hatta iş sağlığı ve güvenliğine zarar veren olayın gerçekleşmesi mümkündür. Asıl işverenin kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle alt işverenin çalıştırdığı işçilerin zarar görme ihtimali vardır[131]. Bu nedenle alt işveren gibi asıl işverenin de iş sağlığı ve güvenliği açısından kendi sorumluluk alanları çerçevesinde üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından gerekli adımları atması gerekmektedir. Alt işverenlik ilişkisinin kurulması, asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini tamamen ortadan kaldırmamaktadır. Asıl işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından yapmakla yükümlü olduğu iş ve eylemleri yapmalıdır. Asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından kendi yükümlülüklerini yerine getirmemesi alt işveren işçilerini de etkileyebilir[132]. İş kazası olması halinde de alt işverenin sorumluluğu gündeme gelmekle birlikte asıl işverenin de sorumluluğu tartışma konusu olmaktadır. Zira İş K. m. 2/6 hükmü kapsamında asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu bulunmaktadır. Yargıtay da iş kazasının meydana gelmesi halinde, İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin iş kazasından dolayı sorumluluğunun

128 Selahattin Erol, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü' (2015) (4) ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi 116, 119; Senyen Kaplan, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı (n 77) 3-5; Gündüz (n 77) 46-48; Şen, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (n 77) 131-133; Günay (n 77) 1281-1283.

129 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 37-39; Akyiğit, İş Hukuku (n 35) 240-241; Aydınlı (n 69) 22; Tunçomağ ve Centel (n 42) 132-133; Karakaş (n 78) 138-140; Seda Arslan, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'una Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri' (2014) 20 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 767, 773.

130 Banu Özden, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi* (Seçkin Yayıncılık 2021) 25-27; Özdemir, Kamu Kurumlarının Alt İşveren Çalışanlarına Karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Sorumluluğu (n 125) 100-101; Başbuğ, Alt İşveren İşçileri ile Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar (n 127) 64-66.

131 Yıldız, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri (n 107) 77-79; Özden, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Atl İşveren İlişkisi (n 125) 112-115.

132 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Soru, Cevap ve Sorunlarıyla İş Hukukunda Alt İşveren* (Matsa Basımevi 2012) 17-19; Yılmaz ve Turanlı (n 58) 16-17; Yıldız, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri (n 107) 78-80; Özdemir, Kamu Kurumlarının Alt İşveren Çalışanlarına Karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Sorumluluğu (n 124) 100-102.

gündeme geleceğini ifade etmiştir[133]. Ayrıca Yargıtay iş kazası meydana geldiğinde ortada bir alt işverenlik ilişkisinin olması halinde asıl işveren ile alt işverenin işçilere karşı birlikte sorumlu olacağını ifade etmiştir[134]. Böyle bir durumda asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olmaktadır ve işçilerin tazminat taleplerini karşılamak zorunda kalabilmektedir[135].

İşK.m.2/6 hükmüne göre, "asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur". Bu doğrultuda alt işverenlik ilişkisi kapsamında alt işverenin işçilerinin iş kazası geçirmesi halinde asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu gündeme gelmektedir[136]. İşK.m.2 ve 5510 sayılı Kanun'un 12. maddesinin son fıkrası kapsamında asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle kurulan alt işverenlik ilişkisi neticesinde alt işverenin bünyesinde çalışan işçilerin iş kazası geçirmesi halinde açılacak maddi tazminat davasında asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olmaktadır[137].

Yargıtay bir iş kazasının meydana gelmesi halinde, iş kazası nedeniyle işçilerin ortaya çıkan tazminat taleplerinde, gerekli önlemlerin alınmamasından dolayı asıl işveren ile alt işverenin müştereken ve müteselsilen sorumlu olacağını ifade etmiştir[138].

Yapılan açıklamalar gösteriyor ki, iş yaşamında en çok karşılaşılan durumlardan biri de iş kazalarıdır. Alt işverenlik ilişkisi kurulan bir işyerinde iş kazası meydana geldiğinde iş kazasından dolayı asıl işverenin mi yoksa alt işverenin mi sorumlu tutulacağı meselesi gündeme gelmektedir. İş kazası açısından hukuki sorumluluk gündeme geldiğinde iş kazası nedeniyle işçiye bir ödeme yapılması açısından Türk İş Hukuku Mevzuatı esasları çerçevesinde asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu tutulması gerekmektedir. O halde iş kazasından dolayı hukuki sorumluluk açısından asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğuna gidilmesi gerekmektedir[139]. Zira, İş Kanunu'nun 2. maddesi ve 5510 sayılı SSGSSK'nin 12. maddesinin son fıkrası asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olacağını düzenlemiştir. Bu bağlamda alt işveren işçilerinin iş kazası geçirmesi halinde açılacak tazminat davasında asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olacaktır. Aynı şekilde alt

133 Yargıtay 21HD E 2013/11621 K 2013/21874, 11.07.2010, http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris. htm, (Erişim Tarihi: 21.02.2024).

134 Yargıtay HGK E 2024/9473 K 2025/215, 09.04.2025, https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/ hukuk-genel-kurulu-e-2024-473-k-2025-215-t-9-4-2025 (Erişim Tarihi: 18.10.2024).

135 Yılmaz ve Turanlı (n 58) 17-18; Yıldız, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri (n 107) 78-80.

136 Özdemir, Kamu Kurumlarının Alt İşveren Çalışanlarına Karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Sorumluluğu (n 124) 102-103.

137 Akyiğit, İş Hukuku (n 35) 240-242; Aydınlı (n 69) 22-24; Tunçomağ ve Centel (n 42) 133-135; Karakaş (n 78) 139-141; Arslan (n 129) 770-773.

138 Yargıtay HGK E 2012/21-732 K 2013/207, 06.02.2013, https://www.ergur.av.tr/wp-content/uploads/2019/07/%C4%B0%C5%9F-Kazas%C4%B1-Nedeniyle-Maddi-ve-Manevi-Tazminat-%E2%80%93-As %C4%B1l-%C4%B0%C5%9Fveren-Alt-%C4%B0%C5%9Fveren-ile-Birlikte-%C4%B0%C5%9F-G% C3%BCvenli%C4%9Fi-%C3%96nlemlerinin-Al%C4%B1nmas%C4%B1ndan-.pdf (Erişim Tarihi: 12.10.2025).

139 Ekiz (n 35) 255-257; Demirçivi (n 83) 553-555.

işveren işçilerinin meslek hastalığı geçirmesi halinde de açılacak tazminat davasında asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olacaktır[140].

Görüldüğü üzere iş kazası nedeniyle asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu söz konusudur. Ancak bu durum hukuki sorumluluk için geçerlidir. Cezai sorumluluk mevzu bahis olduğunda asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu söz konusu değildir. Zira asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu tutulması genel olarak ceza hukukunun cezaların şahsiliği ilkesine aykırıdır. Ceza hukuku penceresinden konuyu ele aldığımızda iş kazası olayı ile meydana gelen ölüm veya yaralanma neticesi ile sanığın gerçekleştiği fiiller arasında bir illiyet bağının kurulup kurulamadığına bakılmaktadır[141]. Cezai sorumluluk açısından failin fiili kasti veya taksirli olabileceği gibi ihmali davranışla gerçekleşmiş olabilir. Ancak çalışma konumuzun doğrudan cezai sorumluluğun kapsamına girmemesi sebebiyle bu ayrımlar üzerinde durulmayacaktır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması sonucunda işçinin ölmesi durumunda, işçinin desteğinden yoksun kalanlar bu yüzden uğradıkları zararlarını karşılamak üzere işverenden tazminat isteyebilmektedir. İşçinin desteğinden yoksun kalan bu kişiler sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında işverenden tazminat isteyebilmektedir. Dolayısıyla işveren kaza sonucu ölen işçinin yakınlarına karşı gerekli şartların varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminat ödeyebilmektedir[142]. Ancak bu çalışmanın konusu alt işverenlik ilişkisi kapsamında iş kazası nedeniyle hukuki sorumluluğa ilişkin olduğu için destekten yoksun kalma tazminatı ele alınmayacaktır. Destekten yoksun kalma tazminatı da muhtevası gereği bir maddi tazminattır. Lakin destekten yoksun kalma tazminatının çok geniş kapsamlı bir konu olması ve kendine özgü şartlar taşıması sebebiyle ayrı bir çalışmada ele alınması gerektiği kanaatindeyiz.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde alt işveren işçilerinin iş kazasından doğan tazminat alacakları açısından asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu vardır. Ancak burada müteselsil sorumluluk hükümlerinin nasıl uygulanacağı sorusu akla gelmektedir.

Bu kapsamda bir diğer önemli mesele de asıl işveren ile alt işveren arasındaki rücu ilişkisidir. Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere alt işveren işçilerinin işçilik hak ve alacakları ile tazminat talepleri bakımından asıl işveren ile alt işverenin müteselsilen sorumluluğu bulunmaktadır. Bu kapsamda sözleşmede aksine bir hüküm yoksa alt işveren işçilerinin taleplerini karşılayan bir başka değişle ödemelerin tamamını yapan tarafın diğer tarafa rücu etme hakkı bulunmaktadır[143]. Müteselsil sorumluluğa ilişkin genel hükümler ihdas eden TBK m. 167 hükmünde aksi kararlaştırılmadıkça veya borçlular arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinden anlaşılmadıkça alacaklıya yapılan ifadan borçluların birbirlerine karşı eşit paylarla sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Bu hükmü alt işverenlik ilişkisi açısından ele aldığımızda kural, alt işveren işçilerine karşı yapılan ödemelerde iç ilişkide asıl işveren ile alt işverenin birbirlerine karşı eşit paylarla sorumlu olması gerektiği yönündedir.

140 Tozlu ve Eraslan (n 74) 50-51; Ekiz (n 35) 257-259; Taşkın (n 37) 289-291.

141 Cengiz Topel Çiftçioğlu, 'Türk Ceza Kanunda Taksir', (2013) (3) Ankara Barosu Dergisi 320, 321.

142 Ruhi ve Cemal Ruhi (n 9) 36-37; Günay (n 77) 1281; Yavuz (n 88) 2284-2285.

143 Alptekin Burak Boydak, 'Anayasa Mahkemesinin Asıl İşveren Alt İşveren Arasındaki Rücu İlişkisine Dair Kararının Değerlendirilmesi', (2020) (43) TAAD 23, 28-30.

Ancak taraflar arasındaki iç ilişkide ortaya çıkan bu eşit sorumluluğu tarafların anlaşarak bertaraf etmesi mümkündür[144]. Asıl işveren ile alt işverenin de aralarında yapacakları alt işverenlik sözleşmesiyle iç ilişkideki eşit sorumluluğu bertaraf etmesi mümkündür. Yargıtay da asıl işveren ile alt işveren arasındaki rücu davasında tarafların sorumluluğunun belirlenmesinde alt işverenlik sözleşmesine bakılması gerektiğini ve alt işverenlik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde asıl işveren ile alt işverenin sorumlu olacağı miktarın belirlenmesinin mümkün olduğunu ifade etmiştir[145]. Bu esaslar doğrultusunda alt işverenlik sözleşmesinde düzenlenmesi halinde asıl işveren alt işverenin işçisine ödediği miktarın tamamını alt işverenden talep edebilmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde açılan rücu davasında da yine TBK m. 146'da düzenlenen 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaktadır. Yargıtay da asıl işveren ile alt işveren ilişkisindeki rücu davasında TBK m. 146 kapsamında 10 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanacağına hükmetmiştir[146].

SONUÇ

İş yaşamında en çok karşılaşılan uygulamalardan biri de alt işverenlik müessesesidir. Oluşan ihtiyaçlar çerçevesinde ortaya çıkan alt işverenlik müessesesi zaman içinde giderek yaygınlaşmıştır. Yasal şartların bulunması halinde taraflar arasında alt işverenlik ilişkisi kurulmaktadır. Alt işverenlik ilişkisinin kurulması ile birlikte, işçilik hak ve alacakları da gündeme gelmektedir.

İşçilik hak ve alacakları söz konusu olduğunda da en önemli kalemlerden biri işçilerin iş kazası nedeniyle tazminat talepleridir. İş kazası nedeniyle işçilerin tazminat taleplerinde de kimin sorumluluğuna gidileceği gündeme gelmektedir. Ancak bunun öncesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir.

Alt işverenlik ilişkisi söz konusu olduğunda alt işverenin kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini, asıl işverenin de kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Alt işverenin veya asıl işverenin kendi üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde bundan dolayı bir hukuki sorumluluk doğacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi çok önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde iş kazası meydana gelebilmektedir.. İş kazası nedeniyle birçok olumsuzluk yaşanabilmektedir. İş kazası neticesinde hem can kaybı hem de mal kaybı olabilmektedir. Her şeyden önce iş kazası nedeniyle insan sağlığı zarar görebilmektedir. Zira iş kazası nedeniyle işçiler iş göremez hale gelebilmekte daha kötüsü hayatını da kaybedebilmektedir. Dolayısıyla iş kazası

144 Yargıtay 13HD E 2015/43264 K 2018/5986, 17.05.2018 https://www.kazanci.com.tr/gunluk/13hd-2015-43264.htm (Erişim Tarihi: 22 Kasım 2025).

145 Yargıtay 13HD E 2012/8729 K 2012/15064, 11.06.2012 https://www.kazanci.com.tr/gunluk/13hd-2015-43264.htm (Erişim Tarihi: 22 Kasım 2025).

146 Yargıtay 23HD E 2017/2002 K 2019/4059, 03.11.2019, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/ 12/20191228-10.pdf (Erişim Tarihi: 22 Kasım 2025).

neticesinde telafisi zor sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple iş kazası nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu üzerinde durulması gereken bir meseledir.

İş kazası yaşandığında iş kazası nedeniyle alt işveren işçilerinin tazminat talepleri açısından alt işveren ile asıl işverenin birlikte sorumluluğu söz konusu olacaktır. Zira İş K. m. 2/6 hükmünde alt işveren işçilerine karşı asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir.

Kanaatimizce en baştan iş kazası yaşanmadan önce gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu nedenle alt işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından kendi üzerine düşen yükümlülükleri, asıl işverenin de kendi üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi zorunludur. Alt işverenlik ilişkisinin kurulmasıyla asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından kendi yükümlülükleri ortadan kalkmamaktadır. Asıl işverenin de işin bir kısmını veya özel nitelikte bir işi işverene devrettim benim iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerim tamamen ortadan kalktı şeklinde bir düşünceye kapılmaması gerekir. Alt işverenlik ilişkisinin kurulması asıl işverenin hiçbir iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü olmadığı anlamına gelmemektedir. Aksi halde alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği kaynaklı sorunlar yaşaması, hatta bu nedenle iş kazası geçirmesi riski artmaktadır.

Alt işverenlik ilişkisi uygulamada sıklıkla karşılaşılan müesseselerden biri olmakla birlikte, alt işverenlik uygulamasından kaynaklı birçok sorun da yaşanmaktadır. Bu sorunlardan biri de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlardır. Ancak gerek alt işveren olsun, gerek asıl işveren olsun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen tarafın bundan dolayı hukuki sorumluluğu doğmaktadır.

Alt işveren işçilerinin işçilik hak ve alacaklarında olduğu gibi alt işveren işçilerinden iş kazasından doğan tazminat taleplerinde de asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu mevzu bahistir. Alt işveren işçilerinin işçilik hak ve alacakları açısından İşK.m.2/6 kapsamında asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğuna ilişkin düzenleme önem arz etmektedir. Ancak alt işveren işçilerinin iş kazasından doğan tazminat talepleri söz konusu olduğunda TBK'de düzenlenen müteselsil sorumluluğa ilişkin düzenlemelerin de göz ardı edilmemesi gerekir. Zira işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun temelinde gözetme borcunun olması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenlemeler de önem arz etmektedir. Dolayısıyla alt işveren işçilerinin iş kazası taleplerinden dolayı asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Bu sorumluluk açısından Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin de dikkate alınması gerekmektedir. Tarafların sorumluluğunun belirlenmesi noktasında alt işverenlik sözleşmesinde yer alan hükümler de önem ihtiva etmektedir. Tüm bu hususların göz önünde tutularak alt işveren işçilerinin mağduriyet yaşamaması için alt işveren işçilerinin iş kazasından doğan taleplerinin karşılanması gerekmektedir.

Sonuç olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinde iş kazasından dolayı hukuki sorumluluk konusu çok önemlidir. Asıl işveren alt işverenlik ilişkisinde iş kazasından dolayı hukuki sorumluluğun belirlenmesinde birçok farklı durumun göz önünde bulundurularak bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir. Bu değerlendirmenin ardından asıl işveren alt işveren ilişkisinde iş kazasından doğan hukuki sorumluluk belirlenmelidir.

KAYNAKÇA

Akartepe A, 'Türk Borçlar Kanun'un Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler' (2012) XVI (1-2) EÜHFD 159, 169.

Akyiğit E, 'Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı' (2009-2010) 22 (4-5) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 4.

Akyiğit E, *Alt İşverenlik* (2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2013).

Akyiğit E, *İş Hukuku* (15. Bası, Seçkin Yayıncılık 2024).

Aktay N, Arıcı K ve Senyen Kaplan ET, İş Hukuku (6. Bası, Gazi Kitapevi 2013).

Antalya OG, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2* (2. Bası, Legal Yayıncılık 2016).

Arıcı K, 'Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu', (2006) 25 (1) İÜİFM Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan 485.487.

Arslan S, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'una Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri' (2014) 20 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 767, 773.

Aydın U, '6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri', (2015) 5 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 15, 17.

Aydınlı İ, '4857 Sayılı İş Kanunda Düzenlenen Alt İşveren Hükümlerinin Deniz Taşıma İşlerinde Uygulanıp Uygulanamayacağına Dair Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi' (2013) XVII (45) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 41, 42.

Aykaç HB, 'Alt İşveren İlişkilerinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı' (2015) 16 (3) Çalışma ve Toplum 95, 98.

Balcı M, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu' (2006) (4) SİCİL 151, 155.

Baloğlu C, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2014) 13 (3) Kamu İş 107, 116.

Başoğlu B, 'Sözleşme Dışı Kusursuz Sorumluluk Hukuku ve Özellikle Tehlike Sorumluluğuna İlişkin Değerlendirmeler' (2015) 6 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 29, 35.

Başbuğ A, 'Alt İşveren İşçileri ile Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar' (1998) 4 (3) Kamu İş 61, 65.

Başbuğ A, 'İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği' (2016) 2 (3) İş ve Hayat 9, 13.

Baybora D, 'İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar', (2010) 2 (2) Sosyal ve Beşeri Bilimer Dergisi 20, 23.

Baybora D, 'Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri' (International Conference On Eurasian Economies, Session 2B 2013).

Baycık G, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler' (2013) (3) Ankara Barosu Dergisi 103, 131.

Belverenli D, 'Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' (2016) 74 (Prof. Dr. Fevzi Şahlaman'a Armağan Sayısı) Journal of Istanbul University Law Faculty 171, 181.

Bostancı Y ve Çetinel T, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi' (2021) 11 (1) SDÜHFD 331, 336.

Boydak AB, 'Anayasa Mahkemesinin Asıl İşveren Alt İşveren Arasındaki Rücu İlişkisine Dair Kararının Değerlendirilmesi', (2020) (43) TAAD 23, 44.

Cengiz İ, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2018) (34) TAAD 123, 127.

Caniklioğlu N, 'Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğin Sonuçları' (2020) (30) SİCİL 11, 12.

Çakıroğlu Demirçivi T, 'Asıl İşveren ve Alt İşveren Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun Yeni Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İşçi Alacaklarının Tahsili Davasında Zamanaşımı Bakımından Etkisi (Karar İncelemesi)' (2015) (120) TBB Dergisi 19-20.

Çankaya OG, 'Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar' (2002) 6 (4) Kamu İş 1, 2.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (36. Bası, Beta Yayıncılık 2023).

Çelik NH, 'Adam Çalıştıranın Sorumluluğu' (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 2015).

Çiftçioğlu CT, 'Türk Ceza Kanunda Taksir' (2013) (3) Ankara Barosu Dergisi 320, 321.

Çil Ş, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)* (9. Bası, Yetkin Yayınevi 2022).

Damar G, 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinde Muvazaa' (2021) 16 (177) Terazi Hukuk Dergisi 972, 974.

Demir F, *Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt I* (Türkiye Barolar Birliği Yayınları 2006).

Demiral EG, *İş Kazaları* (2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2022).

Demircioğlu M ve Şen Kalyon A, 'İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 33, 37.

Demircioğlu M, Centel T ve Kaplan HA, İş Hukuku (2 Beta Yayıncılık 2021).

Doğan S, 'Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalının İşe Gidiş Geliş Sırasında Geçirdiği Kazalar' (2024) 11 (1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 123, 127.

Durak Y, 'Tehlike Sorumluluğu' (2014) IX (1) ERÜHFD 23, 27.

Erdoğan MŞ, 'İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini' (2013) 8 (Özel Sayı) E-Journel of Yaşar University 1099, 1103.

Erdoğan MZ, 'Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı' (2004) 7 (3) Kamu İş, 9, 10.

Erlüle F, *Türk Borçlar Kanun'una Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat* (2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2015).

Erol S, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü' (2015) (4) ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi 116, 119.

Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Beta Yayınevi 2020).

Gerek N, **'**İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanun'un Düşündürdükleri**'**, (2014) 25/26 (3-4-5-6) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 4.

Günay Cİ, Türk Borçlar Kanunu Şerhi (2. Bası, Yetkin Yayıncılık. 2015).

Güneren A, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları* (Adalet Yayınevi 2010).

Gündüz S, 'Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı' (2005) 19 (6) TÜHİS 43,47.

Güzel A, 'Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru.... ', (2016) 27 (4) Çalışma ve Toplum 17, 19.

Güzel A, Okur A R ve Caniklioğlu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (19. Bası, Beta Yayıncılık 2021).

Hekimler A, 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi' (2012) 1 (2) Balkan Sosyal Bilimler Dergisi 3, 5.

ILO, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/ @lab_admin /docu ments/ publication/wcms_346714.pdf (Erişim Tarihi: 19 Kasım 2025);

ILO C. 121 https://normlex.ilo. org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:: NO:: P12100_ INSTRUMENT_ID:312266, (Erişim Tarihi: 20 Kasım 2025).

İkizler M, 'Avrupa Haksız Fiil Hukuku İlkelerinde Tehlike Sorumluluğu ve Türk Hukuku ile Kısaca Karşılaştırılması' (2016) 16 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 3242, 3245.

Karakaş İ, *Sgk Meslek Hastalığı Uygulamaları ve Meslek Hastalığı Davaları* (Adalet Yayınevi 2011).

Kayacan A, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları* (Seçkin Yayıncılık 2021).

Kaynak Z, Sosyal Sigorta ve Uygulaması (Adalet Yayınevi 2015).

Kılıçoğlu M, *Tazminat Hukuku* (3. Bası, Legal Yayıncılık 2010).

Kılıçoğlu AM, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Turhan Kitabevi Yayınları 2015).

Koç M, 'Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik' (2016) 4 (2) Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi 65, 67.

Korkmaz F ve Alp NS, *Bireysel İş Hukuku* (4. Bası, Seçkin Yayıncılık 2019).

Kurt R, *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi* (2. Bası, Seçkin Yayıncılık 2015).

Ledün Akdeniz A, 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği' (2014) LXXII (2) İÜHFM 3, 24.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku* (2. Bası, Legal Yayıncılık 2018).

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri* (5. Bası, Beta Yayınevi 2014).

Narter S, 'Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması' (2015) (2) Karatahta/İş Yazıları Dergisi 19 23.

Narter S, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk (4. Bası, Adalet Yayınevi 2021).

Nomer H N, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19. Bası, Beta Yayıncılık 2023).

Oğuzman MK ve Öz MT, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.*2 (20. Bası, Vedat Kitapçılık 2025).

Okur N, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu' (2017) (70) TBB Dergisi 326-332.

Oral T, 'Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2014) (17) TAAD 278, 280.

Özcan D, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi* (2. Bası, Adalet Yayınevi 2013).

Özdemir CS, 'Kamu Kurumlarının Alt İşveren Çalışanlarına Karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Sorumluluğu' (2016) (2) Vergi Raporu, 99-100.

Özdemir CS, *İş Mevzuatı Rehberi* (Adalet Yayınevi 2018).

Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri* (Vedat Kitapçılık 2020).

Özden B, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi* (Seçkin Yayıncılık 2021).

Özden B, 'Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi' (2022) 7 (12) İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139, 145.

Özgül Ekiz S, 'Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk', (2022) (52) TAAD 237, 240.

Özkan H, 'İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti' (2016) XX (1) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 511, 514.

Pehlivan M, *Kamu İşyerlerinde Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Uygulama Sorunları* (Adalet Yayınevi, 2022).

Ruhi C ve Ruhi AC, *İş Kazası veya Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Davalar* (6. Bası, Seçkin Yayıncılık 2025).

Saldırım M, *Açıklamalı-İçtihatlı Dilekçe Örnekleri İle Türk Borçlar Kanunu* (Bilge Yayınevi 2013).

Saraç S, *Türk Borçlar Kanunu'nda Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme* (TBK m. 71) (On İki Levha Yayıncılık, 2013).

Sarıbay Öztürk G, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (Beta Yayıncılık 2015).

Senyen. Kaplan ET, 'İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı' (2003) 7 (2) Kamu İş 2, 5.

Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (Gazi Kitapevi 2020).

Sümer H H, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (5. Bası, Seçkin Yayıncılık 2021).

Süzek S, 'Türk İş Hukukunda İşveren' (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 19, 21.

Süzek S, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta Yayıncılık 2024).

Şen M, 'İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları' (2012) (28) SİCİL 129, 132.

Şen S, 'Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi' (2006) (3) Çalışma ve Toplum 80, 82.

Tandoğan H, *Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)* (Ankara Hukuk Yayınları 1961).

Taşkın A, *Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkileri* (Yetkin Yayınları 2016).

Temel İ, 'İş Görme Sözleşmesi Türlerinin İş Kazaları İle İlişkisi' (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi 2022).

Tiftik M ve Adıgüzel A, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'una Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu' (2019) 1 (1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 319, 338.

Topuz M, *Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi* (Seçkin Yayıncılık 2020).

Tozlu A ve Eraslan AT, 'Türkiye'de Alt İşverenlik Uygulaması' (2012) (84) Sayıştay Dergisi 48, 50.

Tuncay AC ve Ekmekçi Ö, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22. Bası, Beta Yayıncılık 2023).

Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (10. Bası, Beta Yayınevi 2022).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Soru, Cevap ve Sorunlarıyla İş Hukukunda Alt İşveren* (Matsa Basımevi 2012).

Uyaroğlu M, 'İşverenin Tehlike Sorumluluğu (TBK m. 71' (2022) (31) TAAD 483, 487.

Üçışık G, Tehlike Sorumluluğunun Genel Kural ile Düzenlenmesi (Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu 2009) 127-130.

Yavuz N, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2* (2. Bası, Adalet Yayınevi, 2015).

Yıldız E, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri* (On İki Levha Yayıncılık, 2012).

Yıldız ME, 'İş Kazasından Doğan Müteselsil Sorumluluk Halleri' (2022) (161) TBB Dergisi 277, 285.

Yılmaz H ve Turanlı H, 'Asıl İşveren-Alt İşveren Ayrımı ve İş Kazasından Doğan Sorumluluk' (2011) (61) Terazi Hukuk 16-20.