



Kamu Asıl İşvereni ile Alt İşverene Yüklenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluk^(*)

Occupational Health and Safety Liabilities and Responsibilities of Public Employer and Sub-Employer

Arş. Gör. Dr. Metin PEHLİVAN^(**)

Öz

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması ve koordinasyonun sağlanması, risk değerlendirilmesinin yapılması gibi yükümlülükler yüklenmektedir. Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren ve alt işveren fiili olarak aynı işyerini kullansa da hukuken iki ayrı işyeri bulunmaktadır. Her işverenin kendi faaliyetini yürüttüğü alan ile işyerinin tamamına yönelik risklere karşı alınacak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulunmaktadır. Alt işverenlik ilişkisinde hangi işverenin hangi yükümlülüklerinin bulunduğu, yükümlülüklerle aykırılığın dolayısıyla kusur ve sorumluluğun tespiti bakımından önem arz etmektedir. Asıl işveren ve alt işveren ile çalışanlarca alınması gereken yükümlülüklerin hiç ya da gereğince yerine getirilmemesi, asıl işveren ve alt işvereni ile çalışanların sorumluluklarına neden olacaktır. Çalışmamızın amacı genelde tüm işyerleri, özelde kamu işyerlerindeki alt işverenlik ilişkilerinde anılan yükümlülüklerin hangi işverence ne şekilde yerine getirileceğini, yükümlülüklerle aykırı davranan kamu asıl işveren ve alt işverenin hangi oranda sorumlu olacaklarını doktrin ve yargı kararları da dikkate alınarak tespit etmektir.

Anahtar Kelimeler

Kamu işyerleri, Alt işverenlik ilişkisi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Yükümlülükler, Sorumluluk.

^(*) Araştırma Makalesi / Makale Geliş Tarihi: 04.11.2022 - Makale Kabul Tarihi: 17.12.2022
DOI: 10.56701/shd.1199619

^(**) Kırklareli Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Kırklareli -T ürkiye
E-posta: metinpehlivan@klu.edu.tr
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-7214-9563>



Abstract

In addition to occupational health and safety liabilities, in accordance with the occupational health and safety law no 6331, employers are responsible for informing, educating, and training employees; establishing and coordinating occupational health and safety committee, and performing a risk assessment. In subcontracting relations, even if the employer and the sub-employer share the same workplace, they are, by law, two different ones. Each employer has his/her own occupational health and safety liabilities with respect to his/her workplace and occupation. In subcontracting relations, defining the liabilities of each employer is highly important in order to determine what the fault is and who is responsible for it. If public employers, sub-employers, and employees do not perform their occupational health liabilities at all or the way they are supposed to be, they will be responsible for them. The aim of this study is to determine which employer is supposed to meet the requirements of the liabilities in subcontracting relations in workplaces, in public workplaces particularly. Depending on the doctrine and judicial decisions, it also aims to find out to what extent these employers are responsible if these requirements are met either partially or not at all.

Keywords

Public Workplaces, Employer Sub-Employer Relation, Occupational Health and Safety, Liabilities, Responsibility.

GİRİŞ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu veya özel sektör işyerleri ayırımı olmaksızın tüm işyerindeki çalışanlara, kanunda belirtilen istisnalar dışında, uygulanmaktadır. Alt işverenlik ilişkisinde alt işveren, asıl işverenin işyerinde sözleşmenin gereği olan edimi yerine getirmektedir. Bu bağlamda alt işverenlik ilişkisinde fiili olarak aynı işyerini kendi işçileriyle kullanan iki işveren bulunmaktadır. Her ne kadar fiilen tek bir işyeri olsa da asıl işveren ve alt işveren için hukuken iki ayrı işyeri bulunmaktadır. Her işverenin kendi faaliyetini yürüttüğü alana ve işyerinin tamamına yönelik risklere karşı alınacak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulunmaktadır.¹ Alt işverenlik ilişkisinde hangi işverenin hangi yükümlülüklerinin bulunduğu, yükümlülükler aykırılık ve dolayısıyla kusur ve sorumluluğun tespiti bakımından önem arz etmektedir. Asıl işveren ve alt işveren ile çalışanlarca alınması gereken yükümlülüklerin hiç ya da gereğince yerine getirilmemesi, asıl işveren ve alt işvereni ile çalışanların sorumluluklarına neden olacaktır.²

6331 sayılı kanun md.4'te işverenlere yüklenen genel yükümlülükler düzenlenmiştir.³ Genel yükümlere, işverenin iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağla-

¹ Muzaffer Koç, "İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Asıl İşverenin Yükümlülükleri" (8. İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, İstanbul: ÇSGB, 2016), 76; İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2. bs (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 120; Huriye Karataş, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 52.

² Fatih Gültekin, "Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri ve Yükümlülükleri", *Legal İSGHD* 15, sy 58 (2018): 431.

³ 6331 sayılı İSGK md.4'e göre, "(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü

ması için gerekli olan her türlü tedbirler dahildir.⁴ İşverenin alması gereken genel yükümlülükleri yerine getirirken göz önünde bulunduracağı ilkeler ise 5. maddede hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı kanun ve yönetmeliklerle⁵ asıl işveren ve alt işverene, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması ve koordinasyonun sağlanması, risklerin değerlendirilmesi gibi genel yükümlülüklerin haricinde alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanan bazı özel yükümlülükler yüklenmiştir. Çalışmamızda, genelde tüm işyerleri özelde kamu işyerlerindeki alt işverenlik ilişkilerinde anılan yükümlülüklerin hangi işverence ne şekilde yerine getirileceğine yönelik önem arz eden hususlara değinilecektir. Belirtmek gerekir ki alt işverenlik ilişkisinde taraflar alt işverenlik sözleşmesine koyacakları hükümlerle de somut olarak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, uygulanması ve aykırılığın hukuki sonuçlarından iç ilişkide kimin ne derece sorumlu olacağını belirleyebilirler. Sözleşmeye iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının asıl işveren ve alt işverene yüklediği yükümlülükleri ortadan kaldıracak veya azaltacak hükümler de koyabilirler. Çalışma mevzuatı hükümleri çerçevesinde tarafların sözleşmeye koyacakları anılan yöndeki hükümler yalnızca kendi aralarında geçerli olacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md.61 ve devamı gereği tarafların kendi aralarında yaptıkları anlaşma, sigortalı veya hak sahipleri ile kurum ve 3. kişilere karşı hüküm ifade etmeyecektir.⁶ Yargıtay kararları alt işverenlik ilişkisi taraflarının kendi aralarında yapmış oldukları sorumsuzluk anlaşmalarının alt işverenlik sözleşmesinin tarafı olmayan sigortalı ya da hak sahiplerini bağlamayacağı yönündedir.⁷

tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

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

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

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.”

⁴ Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2020), 221; Levent Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, 2. bs (Ankara: Yetkin Yayınları, 2013), 90-91; Seda Arslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20, sy 1 (2014): 774-79.

⁵ Çıkarılan yönetmelikler için bkz: Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014), 280-87.

⁶ Levent Akın, “İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 7, sy 2 (2017): 14-16.

⁷ Yargıtay 21. HD., 2016/18426 E. 2017/7576 K. ; 21. HD. 2016/12990 E. 2018/5316 K.; 21. HD. 2018/1544 E.2019/2893 K. “Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığı

I. ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ VE EĞİTİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Çalışanların işverenler tarafından bilgilendirme yükümlülüğü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri arasında sayılmaktadır. Benzer düzenleme 6331 sayılı Kanun madde 16'da hüküm altına alınmıştır. Anılan hükme göre, “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir.” Hükümden anlaşıldığı üzere işverenlerin, işyerinin güvenli ve çalışanların sağlıklı olması için çalışan ve çalışan temsilcilerini işyerindeki tehlike ve risklere ilişkin bilgilendirmesi gerekir. İşveren işyerindeki tehlike ve risklerin neler olduğu, ilkyardım ve müdahalenin nasıl gerçekleşeceği, çalışanların hak ve yükümlülüklerinin neler olduğunu gibi hususları bilgilendirmekle yükümlüdür.⁸ Eğer alt işveren ve çalışanları ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalacak ya da kalabilecekse, asıl işveren tehlike ve risklere ilişkin alınmış ya da alınacak önlemlere yönelik derhal bilgilendirmede bulunmakla da yükümlüdür.⁹

Alt işverenlik ilişkisinde kamu ve özel sektör asıl işvereni ile alt işverenler 16. madde hükmünde sıralanan hususlarda çalışanlarını bilgilendirmekle yükümlüdür. 6331 sayılı Kanun md. 16'ya göre, “başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.” Asıl işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün kapsamına alt işveren ve çalışanları da girmektedir.¹⁰ Hükümün lafzından yola çıkarak doktrinde asıl işverenin yalnızca alt işvereni bilgilendirmesinin yeterli¹¹ olup olmayacağı, alt işveren işçilerine de bilgilendirme

ğına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları da bağlamaz.” www.lexpera.com E.T.03.07.2022.

⁸ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 276; Fatih Yılmaz, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 24, sy 6 (2013): 57; Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 5. bs (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 174-75.

⁹ Ender Demir, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13, sy 1 (2014): 139-41; Alper Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 51; Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, 94-96; Demet Belverenli, “Alt İşveren İlişkisinde Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *İÜHFH* 74, sy Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan (2016): 182; İbrahim Aydın, “6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, *Sicil*, sy 30 (2013): 39.

¹⁰ Nurşen Caniklioğlu, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri” (Çalışma Mevzuatı Semineri, Antalya: Toprak İşveren Sendikası, 2012), 65; Arslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, 789; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 789; Deniz Boz Eravcı, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 21, sy 2 (2020): 30.

¹¹ Aydın, “6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, 37-39; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 169.

yapılması gerekip¹² gerekmediği tartışılmakla birlikte kanaatimizce her somut olayda bilgilendirme yapılacak hususa göre taraflardan sadece birine ya da her ikisi ile alt işveren çalışanına yapılması yerinde olacaktır. Kanun hükmünde asıl işveren ve alt işveren ile alt işveren çalışanlarını bilgilendirme yükümlülüğünü ne zaman ve nasıl yerine getireceğine yönelik bir ifade bulunmamaktadır. Asıl işverenin sorumluluklardan kurtulmak için alt işveren ve alt işveren çalışanından bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirdiğine dair imza alması yerinde olacaktır. Bilgilendirmenin risklerin gerçekleşmesine mahal vermeden önce yapılması durumunda işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlanmış olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği md.16'ya göre, “İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir.” Kamu ya da özel sektör asıl işvereni, alt işveren ve çalışanlarını işyerinde ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik risklerine karşı bilgilendirmekle yükümlüdür. Bilgilendirme yükümlülüğüne ortaya çıkan riskleri düzeltici ve önleyici tedbirlerin neler olabileceği de dahildir.¹³

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik md. 5/1-g'ye göre, “Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları, müşteri ve ziyaretçiler ile işyerinde toplantı, seminer, konferans ve eğitim gibi toplu halde gerçekleştirilen faaliyetler için bulunan katılımcılar ve diğer kişilerin acil durumlar, tahliye planı, kaçış yolları, toplanma yerleri ve acil durum ekipleri hakkında bilgilendirilmesini sağlar.” Asıl işveren, alt işveren ve çalışanlarının asıl işveren işyerinde acil bir durumun meydana gelmesi durumunda işyerine ait tahliye planı, kaçış için hangi yolların kullanılacağı, işyeri dışında nerede toplanılacağı, oluşturulan acil durum ekiplerinin kimler olduğuna ilişkin bilgilendirme yapmakla yükümlüdür.¹⁴ Bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi için acil durum planının hazır olması gerekir. Yönetmelik madde 18'e göre, asıl işveren işyerinin bütününe, alt işveren ise asıl işverenden devraldığı iş ve çalışma alanına ilişkin acil eylem planını hazırlamakla yükümlüdür.

6331 sayılı Kanun md. 17'ye göre, “İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışmaya yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni tekno-

¹² Belverenli, “Alt İşveren İlişkisinde Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, 180-82; Eren Yıldız, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri* (İstanbul: Oniki Levha, 2022), 85.

¹³ Saim Ocak, “Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Genel Bakış”, içinde Prof. Dr. Turhan Esener III. *İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 117-18.

¹⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 66; Özgür Oğuz, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları* (İstanbul: Legal Yayınevi, 2011), 109.

loji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.” İşverenler işe girişlerde, işin, çalıştığı yerin ya da işyerinde kullandığı ekipmanların teknolojik vb. nedenlerle değiştirilmesi durumunda çalışanların eğitim almasını sağlamakla yükümlüdür.¹⁵ Çalışanlar işyerinde iş kazasına uğradıklarında veya meslek hastalıklarına yakalandıklarında tedavileri sonucunda işe tekrar başlamadan önce gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işveren tarafından verilir.¹⁶

İşverenlerin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde takip edecekleri usul ve esaslar “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”¹⁷ le belirlenmiştir. Kamu veya özel sektör işyeri ayırımı olmaksızın alt işverenlik ilişkisinin gerçekleştirildiği işyerlerinde çalışanların eğitimlerine yönelik usul ve esaslar da anılan yönetmelikte hüküm altına alınmıştır. Yönetmelik madde 5/3’e göre, “İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir.” Taraflar kendi çalışanlarına işyeri ve edimlerine ilişkin eğitimleri vermekle yükümlüdür.¹⁸ Bu bağlamda asıl işveren alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlü değildir.¹⁹ Bununla birlikte alt işverenin işçilerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verip vermediğini denetleme yükümlülüğü asıl işverene verilmiştir. Kamu veya özel sektör ayırımı olmaksızın asıl işveren, alt işverenlik ilişkisinin başlamasıyla birlikte alt işverenden çalışanlarına ilgili mevzuattan kaynaklanan eğitimlerin verilip verilmediğine yönelik belgelerin kontrolünü sağlamakla yükümlüdür.

Asıl işveren, alt işveren çalışanlarına işyerinde çalışma ortamından kaynaklanan riskler hakkında bilgi vermekle yükümlüdür. Alt işveren de kendi çalışanla-

¹⁵ Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, 158; İlkur Kılıç ve Seçil Demir, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3 (2012): 25-26; Mehmet Karakoç, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü”, sy Mayıs-Haziran (2013): 281; Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, 48.

¹⁶ Aslıhan Limon, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, sy 1 (2020): 223-24; Barış Duman, “İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar”, *Terazi Hukuk Dergisi* 14, sy 153 (2019): 1001.

¹⁷ 28648 Sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

¹⁸ Kılıç ve Demir, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, 34.

¹⁹ Arslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, 786.

rına verilen eğitime yönelik asıl işvereni bilgilendirmekle yükümlüdür. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çalışan işe başladıktan sonra, çalışmaya devam ederken verilmektedir. Tehlike sınıfları bakımından özellikle çok tehlikeli veya tehlikeli işyerlerinde çalışacaklar bakımından ise ilgili eğitimler alınmaksızın işe başlatılmamaktadır.²⁰ 6331 sayılı Kanun md. 17’de hüküm altına alındığı üzere, “*Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.*” Anılan yönetmelik md 5’teki benzer düzenlemeye göre, “*İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz.*” Her iki hükümden anlaşıldığı üzere, alt işveren çalışanları tehlike sınıflarına göre gerekli eğitimleri almaksızın çalışmaya başlayamayacaktır.²¹ Alt işverenlik ilişkisinin olduğu işyerlerinde asıl işveren, alt işveren çalışanlarını işe başlatmadan önce gerekli eğitimleri alıp almadıklarını kontrol edecektir. Anılan düzenlemelerle asıl işverene, her ne kadar alt işveren çalışanlarına eğitim verme yükümlülüğü olmasa da, alt işveren tarafından gerekli eğitimlerin verilip verilmediğini kontrol etme yükümlülüğü yüklenmiştir²².

Alt işveren çalışanlarına verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin asıl işverence yerine getirilmesi, eğitim ücretleri vb. hususların bizzat asıl işverence karşılanması geçersiz alt işverenlik ilişkisi olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışmalıdır. Doktrinde Akın ve Erdoğan’a göre, alt işverene ait olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğünün asıl işverence gerçekleştirilmesi mümkündür. Anılan eğitim verme yükümlülüğünün işyerinin tamamından sorumlu olan, eğitimle birlikte denetleme ve gerekli önlemleri alma yükümlülüğü bulunan asıl işveren tarafından yerine getirilmesi, aradaki ilişkinin geçerliliğini etkilemeyecektir.²³ Kanaatimizce taraflar sözleşme serbestliği gereği iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin asıl işverence organize edilip, gerçekleştirilmesi hususunda anlaşabilmelidirler. Kendi aralarında yapmış oldukları anlaşma, sözleşme dışındakilere karşı hüküm ifade etmeyecek, tarafların sorumluluklarını

²⁰ Esra Yiğit, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması”, *Sicil*, sy 41 (2019): 212-13.

²¹ Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2015), 29; Zehra Gizem Ateş, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitimleri”, *SÜHFD* 28, sy 2 (2020): 724.

²² Recep Güner, “Asıl İşverenin (Taşeron) İşçilerinin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Sorumluluğunun Kapsamı ve Sınırı”, *Terazi Hukuk Dergisi* 10, sy 105 (2015): 78; Karakoç, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü”, 283.

²³ Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, 163; Nilay Erdoğan, *Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk* (İstanbul: Oniki Levha, 2019), 169-71.

ortadan kaldırmayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin asıl işveren tarafından verilmesi eğitimlerin alt işverence verilmesine engel teşkil etmeyecektir. Çalışanlara eğitim vermekle yükümlülüğü alt işverene ait olsa da asıl işveren, fiili olarak kendi işyerinde alt işverence gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini denetlemekle yükümlüdür.²⁴

Çalışanların eğitimine ilişkin yönetmelik md. 9'a göre, "Çalışanlar uygulamaya konulan eğitim programı çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar." Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren ya da alt işveren tarafından verilen iş sağlığı güvenliği eğitimlerine alt işveren çalışanları katılmakla yükümlüdür. Eğitim eksikliğinden kaynaklanan kendisinde ya da diğer çalışanlarda meydana gelen zararlardan, eğitim alma yükümlülüğünü hiç ya da gereği gibi yerine getirmeyen çalışan sorumludur.²⁵ Alt işveren, eğitim yükümlülüğünü yerine getirmeyen, kendisi ya da diğer çalışanlara zarar veren çalışana disiplin cezası uygulayabileceği gibi diğer unsurların da varlığıyla birlikte geçerli ya da haklı nedenle fesih yolunu seçebilecektir.²⁶

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNUN OLUŞTURULMASI VE KOORDİNASYONUN SAĞLANMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı Kanun md. 22'de her bir işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kurul oluşturma yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır. Anılan hükme göre, "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur." Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde, altı aydan fazla süren sürekli işlerde işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. Alt işverenlik ilişkisinin varlığı halinde kurulun nasıl oluşturulacağına yönelik düzenleme anılan hükmün devamında yer almaktadır.²⁷

²⁴ Geçersizlik tespiti yapılan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararlarına göre, "Asıl işverenin alt işverenlik sözleşmesi kapsamında bizzat alt işveren işçilerine iş güvenliği eğitimi vermesi mümkündür. Burada asıl işveren kendi işçileri ile alt işveren işçilerini ayırmayabilir. Ayrıca asıl işveren tarafından iş güvenliği konusunda alt işveren işçileri dâhil tüm işçilere eğitim vermesi alt işveren tarafından eğitim verilmesine engel değildir." Alt işverene ait olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verme yükümlülüğün aralarında yaptıkları anlaşmayla asıl işveren tarafından gerçekleştirilmesi tek başına geçersizlik yaptırımına neden olmayacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/772 E.. 2015/1280 K.; 2010/497 E. 2010/590 K.; E. 2015/1931 K. 2015/1815; 2015/2116 E. 2015/2000 K. www.lexpera.com E.T.05.07.2022.

²⁵ Ulaş Baysal, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2019), 53-57; Ateş, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri", 728.

²⁶ Kübra Demir, "Çalışanların 6331 Sayılı Kanundan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları", *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, sy 2 (2020): 406-7; Cem Baloğlu, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi", *Kamu-İş* 14, sy 1 (2015): 24-25.

²⁷ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 22/2 ve devamında "Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluş-

Anılan hükme göre, alt işverenlik ilişkisinin olduğu işyerlerinde taraflardan her biri kendi kurulunu oluşturabileceği gibi, yalnızca bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu da kurabilecektir.²⁸

Alt işverenlik ilişkisi taraflarından her birinin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlüğünün doğabilmesi için alt işverenlik ilişkisinin altı ayı aşan bir süre kararlaştırılması, işverenlerin kendi işçilerinin toplamı elli veya üzerinde olması gerekir. Diğer bir ifadeyle, alt işverenlik ilişkisinin altı aydan daha az sürmesi ya da asıl işverenin veya alt işverenin işçi sayısı ellinin altında olması durumunda taraflar iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü değildir. Kanaatimizce, bir işyerinde kurulun varlığı, işveren ve çalışanların lehine olmasına rağmen altı aydan az süreli alt işverenlik ilişkilerinin bu düzenlemenin dışında bırakılması yerinde değildir.²⁹ Her ne kadar, iki işveren de kurul kurma hak ve yükümlülüğüne sahip olsa da bir işyerinde birden fazla kurulun bulunması, kurulların ayrı kararlar alması, aynı işyerine ait farklı kurul kararlarının uygulanması bütünlüğü sağlanmayacaktır. Bundan dolayı iki kurulu koordineli şekilde yönetmek, ortak alanın kullanıldığı bir işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini kolayca uygulamak için asıl işverene koordine etme yükümlülüğü yüklenmiştir.³⁰ Birden fazla alt işverenlik ilişkisi kurulduğu işyerlerinde, her bir tarafın şartları haiz olarak kurul kurması ihtimalinde asıl işverenin koordine etmeyle yükümlü kılınması, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenler ve çalışanların lehine bir düzenlemedir.

turulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır. b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. (3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.”

²⁸ Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Bursa: Ekin, 2018), 333; Boz Eravcı, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, 31-32; Deniz Boz Eravcı, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, *Emek ve Toplum Dergisi* 8, sy 22 (2019): 343; Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, ve Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. bs (İstanbul: Onikilevha, 2021), 148.

²⁹ Şükran Ertürk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, *Sicil*, sy 27 (2012): 22; Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 36-38.

³⁰ Tankut Centel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının İşleyişi”, *Sicil*, sy 29 (2013): 16; Cansu Öztürk, “Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükleri”, *İstanbul Barosu Dergisi* 91, sy 5 (2017): 67-69; Aydınlı, “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, 38; Hatice Duygu Özer, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü” 15, sy 60 (2018): 1417-18.

6331 sayılı Kanun md. 22'deki elli veya daha fazla çalışana sahip olma şartı asıl işveren ve alt işverence sağlanmıyor, kurulun kurulması her iki işverenin çalışan toplamıyla gerçekleşebiliyorsa taraflar, iş sağlığı ve güvenliği kurulunu birlikte kurabilecektir. Tek kurul kurulması durumunda koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasının işverene getireceği yükü bertaraf etmek için birçok işverenin sayıları daha az gösterme gibi farklı yollar aradığı göz önüne alındığında kurulun toplam sayı dikkate alınarak da kurulabilmesi lehe bir düzenlemedir.³¹

Alt işverenlik ilişkisinde kamu ya da özel sektör işyeri ayırımı olmaksızın elli ya da daha fazla çalışana olan asıl işverenin çalışan sayısı yeterli iken alt işverenin kurul için gerekli çalışana mevcut değilse, işyerinde sadece asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurma yükümlülüğü bulunmaktadır. Alt işveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak zorunda değildir. 6331 sayılı Kanun md.22'nin gereği kurulun sadece asıl işveren tarafından kurulması durumunda, alt işveren kendi çalışanları arasından bir temsilciyi yetkilendirecektir. Alt işveren temsilcisi aynı işyerinde faaliyette bulunan alt işveren ve çalışanları için işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tehlikeler ve riskler ile alınması gereken tedbirleri kurula iletebilecektir.³²

Birçok kamu işyerinde asıl işverenin az sayıda çalışana olmasına rağmen alt işverenin çalışan sayısı fazla olabilmektedir. Bu durumda tek bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulabileceksen de kurulun koordinasyonunun çalışan sayısı fazla olan alt işveren tarafından mı yoksa asıl işverence mi sağlanacağı anılan hükümden açıkça anlaşılmamaktadır.³³ Kanaatimizce asıl işveren fiili olarak işyerinin tamamına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olduğu için, kurulun kuruluşu ile koordinasyonundan da sorumlu olması yerinde olacaktır. Bununla birlikte kurul alt işveren tarafından kurulmuşsa asıl işveren de kurula temsilci göndermekle yükümlüdür.³⁴

6331 sayılı Kanun md.23'teki işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için asıl işveren ile alt işveren arasında koordinasyonun sağlanmasına yönelik hükümden, aynı işyerinde asıl işveren ve alt işveren gibi birden fazla işverenin çalışanlarıyla faaliyette bulunması halinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin

³¹ Yiğit, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması", 209; Caniklioğlu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", 83; Belverenli, "Alt İşveren İlişkisinde Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", 197.

³² Yıldız, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, 108; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 324; Öztürk, "Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükleri", 70.

³³ Erol Akı, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, sy Özel (2013): 16-18.

³⁴ Lütfi Alpsoy, "İşyerinde İstihdam Edilen Çalışan Sayısına Bağlı Olarak İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, sy 143 (2015).

alınması ve uygulanması hususunda koordinasyon içerisinde olma yükümlülükleri bulunmadığı anlaşılmaktadır.³⁵ Kanunda koordinasyonun hangi işveren tarafından sağlanacağına yönelik hüküm bulunmamasıyla birlikte koordinasyonun işyerinin genel yönetimine hakim olan asıl işverence sağlanması işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşması açısından yerinde olacaktır. Alt işverenlik ilişkisine konu olan işyerinin genelinde var olabilecek riskleri, mücadele yollarını en iyi bilecek olan taraf asıl işverendir. Kanun maddesinde doğrudan asıl işverene koordine etme yükümlülüğü yüklenmemiş olsa da bazı yönetmeliklerde koordinenin asıl işveren tarafından sağlanacağı hüküm altına alınmıştır.³⁶ Kamu işyerlerinde çalışan olarak memur, sözleşmeli personel ve işçiler bulunmaktadır. Karma istihdamın olduğu bu işyerlerinde koordinasyonun kamu asıl işverenince sağlanması kaçınılmaz olacaktır.

III. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı Kanun md.10'a göre, "İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür." İşverene işyerinde mevcut ve muhtemel risklerin neler olduğu, risklere karşı nasıl tedbir alınacağına yönelik risk değerlendirmesi yapma ya da dışarıdan hizmet satın alarak yaptırma yükümlülüğü yüklenmiştir.³⁷ Anılan kanun maddesi hükmüne istinaden çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine³⁸ göre, işveren risk değerlendirmesini dışarıdan hizmet satın alarak gerçekleştiriyorsa, risk değerlendirmesi yapanlara işyerine ait talep edilen kayıt ve belgeleri vermekle yükümlüdür.

6331 sayılı Kanun'da işverenlere yönelik risk değerlendirmesi yapma ya da yaptırma yükümlülüğü hüküm altına alınmasına rağmen alt işverenlik ilişkisinin varlığı halinde risk değerlendirmesinin hangi işveren tarafından ne şekilde gerçekleştirileceğine yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte Risk Değerlendirme Yönetmeliğinde alt işverenlik ilişkisinin varlığı halinde risk de-

³⁵ Gülsevil Alpagut, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", *İÜHFİM* 72, sy 2 (2014): 42; Belverenli, "Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", 199; Öztürk, "Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükleri", 71; İbrahim Aydın, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren'... Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar...' Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme", *Sicil*, sy 26 (2012): 21; Bülent Demir ve Nalan Demir, "Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler", *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, sy 29 (2016): 188-89.

³⁶ 28786 Sayılı Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği md.5, 28633 Sayılı Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik md. 8.

³⁷ Levent Akın, "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı", *Sicil*, sy 25 (2012): 36; Binnur Tulucuk, "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 24, sy 1 (2014): 724; Boz Eravcı, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri", 334-37.

³⁸ RG. 29.12.2012, 28512 www.resmigazete.gov.tr E.T. 05.07.2022.

ğerlendirmesinin hangi işveren veya işverenler tarafından nasıl gerçekleştirileceğine yer verilmiştir. Anılan yönetmeliğin 15. maddesine göre, kamu veya özel sektör işyerleri ayırımı olmaksızın bir işyerinde bir veya birden fazla alt işverenlik ilişkisi mevcutsa, her bir işveren asıl işveren işyerinde gerçekleştirdiği faaliyete yönelik risk değerlendirmesi kendi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.³⁹ Fiili olarak tek bir işyeri birden fazla işveren ve çalışanlarıyla kullanıldığı için ortak çalışma ve kullanım alanlarındaki tehlike ve risklere yönelik yapılacak risk değerlendirmesi için gereken bilgi ve belgelerin ilgili alt işverene teslim edilmesi yükümlülüğü asıl işverene aittir.⁴⁰ Asıl işverenin işyerindeki tehlike ve riskler ilişkin bilgi ve belgelere sahip olmasından dolayı bilgi ve belgelerin teminiyle yükümlü olması olağandır.

Asıl işveren, alt işveren veya alt işverenlerce gerçekleştirilen risk değerlendirmelerini denetlenmek, alt işverenlerce yapılan/yaptırılan risk değerlendirmelerini koordine etmekle yükümlüdür.⁴¹ Alt işverenlik ilişkisinde her işveren kendi risk değerlendirmesini yapacak olmakla birlikte asıl işveren, kendi işyerinde faaliyette bulunan alt işverence gerçekleştirilen risk değerlendirmesi, işyerinin bütünündeki tehlikeler ve riskleri de dikkate alarak, uygulamasını denetleyerek aykırı uygulamaların düzeltilmesini sağlayacaktır.⁴²

IV. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDEN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERDEN SORUMLULUK

6331 Sayılı Kanun ile anılan yönetmeliklerde işverenlere iş sağlığı ve güvenliğine yönelik birçok yükümlülükler yüklenmiş, yükümlülükleri hiç ya da gereği gibi yerine getirmeyenlerin sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler yer verilmiştir.

Kamu işyerlerinde alt işverenlik uygulamasında, yukarıda belirtilen bilgilendirme ve eğitim verme, kurul kurma ve koordine etme, risk değerlendirmesi yapma yükümlülükleri yerine getirmemenin sonuçlarından asıl işveren ile alt iş-

³⁹ Berrin Filizöz ve Ayşe Kocabacak, *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 173; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 235; Yiğit, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması”, 215; Öztürk, “Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükleri”, 65; Tulucucu, “İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”, 725.

⁴⁰ Yönetmelik madde 15’teki “*Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır.*” hükmünden de asıl işverenin alt işveren tarafından risk değerlendirmesi için talep evrakları temin etmekle yükümlülüğü olduğu anlaşılmaktadır. Aydınlı, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 127.

⁴¹ Arslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, 800.

⁴² Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 357; Yıldız, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, 126; Belverenli, “Alt İşveren İlişkisinde Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, 202-4.

verenin sorumlulukları bulunmaktadır.⁴³ Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren ve alt işveren çalışanları aynı işyerinde faaliyette bulunmaktadırlar. Anılan yükümlülükleri hiç ya da gereği gibi yerine getirmemenin neticesinde asıl işveren veya alt işveren çalışanlarının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması durumunda hangi işverenin ne miktarda sorumlu olacağı meselesi önem arz etmektedir. Tarafların hukuki ve idari sorumlulukları yanında özellikle kamu asıl işverenleri bakımından işveren vekillerinin cezai sorumluluğu bulunmaktadır.⁴⁴

A. HUKUKİ SORUMLULUK

Kamu veya özel sektör işvereni ayırımı olmaksızın tarafların yükümlülüklerine aykırı uygulamalarından dolayı çalışanlar ruhen veya bedenen zarara uğramışsa, taraflar sigortalı ya da hak sahiplerine yapılacak yardımlar ve ödenecek tazminatlardan 4857 sayılı İş Kanunı md.2 hükmüne istinaden birlikte sorumludur.⁴⁵ Alt işverenlik ilişkisinde, alt işveren çalışanın zarara uğramasında, alt işverenin sorumluluğu doğduğu anda birlikte sorumluluk hükümleri uygulanabilmektedir. Çalışan ya da hak sahiplerinin taleplerini asıl işverene yönetebilmesi için asıl işverenin meydana gelen olayda kusurlu olması gerekmez. Tarafların kendi aralarında yapacakları sözleşmeye alt işveren çalışanın hak kazandığı tazminat taleplerinden sorumluluğun yalnızca asıl işveren veya alt işverene ait olacağına ilişkin hüküm koymaları, sigortalı ya da hak sahipleri için bağlayıcı olmayacaktır.⁴⁶ Yargıtay kararlarında vurgulandığı üzere zarara uğrayan alt işveren çalışana ya da ölüm gerçekleşmişse hak sahipleri, davayı alt işverenlik ilişkisinin her iki tarafını birlikte davalı göstererek açabilecekleri gibi taleplerini sadece asıl işve-

⁴³ Alt işverenlik ilişkisinden alt işveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülükler ve yükümlülüklere aykırılıklardan asıl işverenin sorumluluğunun hukuki niteliğine yönelik farklı görüşler: Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, 174-77; Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2011), 221-24; Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 115-18; Belverenli, "Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", 208-10.

⁴⁴ Ahmet Melik Şener, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Sorumluluğu", *Legal İSGHD* 11, sy 42 (2014): 124-26; Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, 141.

⁴⁵ Aynı şekilde Türk Borçlar Kanunu madde 61'deki "Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır." hükmünden anlaşıldığı üzere kamu veya özel sektör işyeri ayırımı olmaksızın alt işverenlik ilişkisinin tarafları anılan yükümlülükleri hiç veya gereği gibi yerine getirmemeleri durumunda meydana gelen zararın tazmininden müteselsil sorumlu olacaklardır.

⁴⁶ İstanbul BAM, 31. HD., E. 2017/4380 K. 2019/251 T. 21.2.2019 "Hizmet alım sözleşmesindeki düzenleme ancak sözleşmenin tarafları arasındaki ilişki bakımından bağlayıcı olup sözleşmede taraf olmayan davacıya karşı ileri sürülemez."; Gaziantep BAM, 10. HD., E. 2018/793 K. 2020/482 T. 17.6.2020 "Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı sorumluluğun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması ya da anahtar teslim iş olduğu ibaresinin konulmuş olması; bu sözleşmenin tarafı olmayan Kurumu bağlamaz." www.lexpera.com E.T.07.08.2022.

ren ya da alt işverene de yöneltebilecekler.⁴⁷ Asıl işverenden aldığı, kendisi için de asıl iş olan, işin bir bölümünü ya da yardımcı işi diğer bir alt işverene veren alt işveren, anılan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini hiç ya da gereği gibi yerine getirmediği için kendi çalışanın iş kazası sonucu ölmesi veya yaralanması durumunda sigortalı ya da hak sahipleri, tazminat taleplerini birlikte sorumluluk hükümlerine istinaden taraflara yöneltebilecektir.

Alt işverenlik ilişkisinde bilgilendirme ve eğitim verme, kurul kurma ve koordine etme yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinde her bir işverenin kusuru olabilir. Yükümlülükler aykırılıktan dolayı zarara uğrayan çalışan, her iki işverene karşı zararın tazmini talebinde bulunabilir. Alt işveren ilişkisinin taraflarının kusur oranları, çalışan veya hak sahiplerinin zararını tazmin eden tarafın diğer tarafa rücu edeceği durumda dikkate alınacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 62'ye göre, *“Tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütünlük ve koşullar; özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğu göz önünde tutulur. Tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişi, bu fazla ödemesi için, diğer müteselsil sorumlulara karşı rücu hakkına sahip ve zarar görenin haklarına halef olur.”* Hükümden anlaşıldığı üzere iç ilişkide tarafların kusurları oranında ödediği miktarın kendi payına düşenden fazlası için diğer tarafa rücu edebileceği anlaşılmaktadır.⁴⁸

Alt işverenlik ilişkisinin tarafları, anılan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirmemesinin sonucu ortaya çıkan zarardan Kurum'a karşı da sorumludur. Kurum, çalışan ya da hak sahiplerine anılan yükümlülere aykırılıktan dolayı oluşan zararları telafi için yapılan ödemeleri alt işverenden talep edebilecektir. Asıl işveren, kusuru olmasa dahi SSGSSK md.12/6 hükmüne istinaden Kurumun rücu edebileceğinin miktarını muhatabı olabilecektir.⁴⁹ Kurumun rücu talebinin muhatabı yalnızca asıl işverense, asıl işvereni sorumlu olacağı miktar, alt işverenin kusur oranında göre belirlenecektir. Alt işverenin, çalışanın iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanmasında kusuru yoksa Kurum birlikte sorumlu olan asıl işverene de rücu edemeyecektir.⁵⁰ Belirtmek gerekir ki asıl işveren ile alt işverenin

⁴⁷ Yargıtay 21. HD., 21. HD., E. 2018/6559 K. 2019/5647 T. 1.10.2019; 21. HD., E. 2018/6559 K. 2019/5647 T. 1.10.2019; E. 2018/3064 K. 2018/7398 T. 15.10.2018; 21. HD., E. 2016/20395 K. 2017/7819 T. 16.10.2017; 21. HD., E. 2017/1856 K. 2018/7866 T. 30.10.2018, www.lexpera.com E.T.07.08.2022.

⁴⁸ Akin, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, 242-43.

⁴⁹ Ersun Civan, “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, *AÜHF* 4, sy 64 (2015): 554; Nihat Seyhun Alp, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 162-64; Özgür Oğuz, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı”, *TBB Dergisi*, sy 140 (2019): 421.

⁵⁰ Ankara BAM, 7. HD., E. 2018/4658 K. 2019/368 T. 12.2.2019 “... kazanın oluşumunda alt işveren kusursuz olduğundan asıl işveren konumunda olan davalı ... Belediye Başkanlığı yönünden davanın reddine karar verilmesinde isabetsizlik yoktur.” www.lexpera.com E.T.07.08.2022.

anılan yükümlülüklerle aykırı davranışları ile zararın oluşmasında kusurlu olduklarından bahsedilebilecektir. Bu nedenle öncelikle tarafların hangi yükümlülükten ne oranda sorumlu olduklarının tespit edilmesi gerekecektir. Böylece Kurum, çalışan veya hak sahiplerinin talepleri, birlikte sorumluluğun kapsam ve miktarı, tarafların ya da üçüncü kişilerin kusur oranları dikkate alınarak yapılacak tespite göre belirlenecektir. Kurum, alt işverenin asıl işverenden devraldığı bir işi geçerlilik koşullarına uygun şekilde diğer bir alt işverene devrettiği durumda, son alt işveren çalışanına meydana gelen iş kazasından dolayı yapılan yardımlara yönelik hem asıl işverene hem de diğer alt işverene rücu edebilecektir.

Alt işverenlik ilişkisinde tarafların yükümlülüklerle aykırı davranışları, çalışanlara da bir takım haklar sağlamaktadır. Çalışanlara sağlanan haklardan birisi, çalışmaktan kaçınma hakkıdır.⁵¹ Kamu veya özel sektör işyeri ayırımı olmaksızın tarafların anılan yükümlülüklerle aykırılıkları ciddi ve yakın bir tehlikeyi ortaya çıkarmışsa, her iki işverenin çalışanları çalışmaktan kaçınma haklarını 6331 Kanun md.13'teki usul takip edilerek kullanabilecektir.⁵² Alt işveren çalışanları asıl işveren ve çalışanlarıyla fiili olarak aynı işyerinde faaliyette bulunabilmektedir. Alt işverenlik ilişkisinde de yükümlülüklerle aykırılıktan dolayı ortaya çıkan ciddi ve yakın tehlikeden zarar görme ihtimali olan alt işveren çalışanları, iş sağlığı ve güvenliği kurulundan ya da işverenden tehlikenin tespiti ile tedbirlerin alınmasını isteyebilirler. Kurul veya işveren çalışan talepleri yönünde karar vermesi durumunda çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.⁵³ Alt işveren çalışanı

⁵¹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 13'te "(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. (2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. (3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. 11654 (4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır. (5) Bu Kanunun 25'inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz" hükmünde çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için takip etmesi gereken usul belirtilmiştir.

⁵² Lütfi İnciroğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, sy 20 (2014): 818-19; Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", *Ankara Barosu Dergisi*, sy 3 (2013): 116; Aydın, "6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk", 40.

⁵³ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 203-4; Betül Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 190; Cem Baloğlu, "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi", *TBB Dergisi*, sy 118 (2015): 308-9; Sami Narter, *İş Sağlığı*

ciddi ve yakın tehlikenin varlığını gerek alt işveren veya alt işverene bağlı kurula gerekse asıl işverene bağlı kurula bildirimde bulunarak tedbirlerin alınmasını talep edebilecektir. Asıl işveren veya alt işveren ile kurullar çalışan talebi yönünde karar verirse, alt işveren çalışanı alt işverene karşı çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Asıl işverence yerine getirilmesi gereken yükümlülükler aykırılıktan dolayı ciddi ve yakın tehlike ortaya çıkarsa kanun maddesindeki usul takip edilerek asıl işveren veya alt işveren karşı çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.⁵⁴ 6331 Sayılı Kanun md. 13/2'ye göre, “Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.” Hükümden anlaşıldığı üzere, çalışmaktan kaçınma haklarını kullanan alt işveren çalışanlarının ücretleri ile kanunlar ve iş sözleşmesinden doğan haklarını asıl işveren ile alt işverenden veya her ikisinden birlikte sorumluluk hükümlerine istinaden talep edebilecektir.⁵⁵ Eğer alt işveren çalışanlarınca bildirilen ciddi ve yakın tehlike önlenemeyecek boyuttaysa, kurul ya da işverene bildirimde bulunmadan güvenli yere gidilerek, çalışılmayan süreler için talep edilebilecek ücret ve diğer haklar da birlikte sorumluluk kapsamında olacaktır.

İş sözleşmesinin fesih hakkı da alt işverenlik ilişkisinin taraflarının yükümlülükler aykırılıklarının sonucu çalışanlara sağlanan haklardandır. 6331 sayılı Kanun md. 13'teki hükümden anlaşıldığı üzere, işçi ciddi ve yakın tehlikenin giderilmesini talep etmesine rağmen gerekli tedbirleri almayan işverenle olan iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.⁵⁶ Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren veya alt işverenin anılan iş yükümlülükleri gerçekleştirmediklerinden dolayı ortaya çıkan ciddi ve yakın tehlikenin, çalışanlarca talep edilmesine rağmen asıl işveren veya alt işveren tarafından giderilmemesi halinde kanun maddesine uygun şekilde iş sözleşmesi feshedilebilecektir. Ciddi ve yakın tehlike asıl işverenin yükümlülükler aykırı davranışından ortaya çıksa, tehlike asıl işverence giderilmese de alt işveren çalışanı fesih bildirimini alt işverene karşı kullanabilecektir.

ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, 5. bs (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), 299; Işık Aslı Han, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, *TAAD* 10, sy 37 (2019): 188-91; Demir ve Demir, “Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler”, 184.

- ⁵⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 207; İnciroğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, 819; Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 118-21; İbrahim Aydın, “İşverenin İşyerinde ‘Çalışan’ İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, *Çimento İşveren Dergisi* 19, sy 4 (2005): 21-24; Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, 200.
- ⁵⁵ Banu Özden, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 180-81; Han, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, 200; Limon, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, 217; İnciroğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, 818.
- ⁵⁶ Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, 119-21; İnciroğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, 816.

Alt işverenlik ilişkisi bağlamında işçilerin karşılaştıkları tehlike asıl işverenin anılan yükümlülüklerle aykırılıkları nedeniyle ortaya çıkmışsa işçiler tehlikenin ortadan kaldırılması talebini asıl işverene değil kendi işverenleri olan alt işverene yöneltebilirler. Asıl işveren ile aralarında iş sözleşmesi olmadığından sözleşmenin tarafı olmayan bir işverene böyle bir talebin iletilmesi yerinde olmayacaktır. Tehlikenin giderilmesi talebi, alt işverence iletilebilecektir. Bütün bunlara karşın asıl işveren veya alt işveren tehlikeyi bertaraf etmezse alt işveren işçileri belirtilen madde hükmünü ileri sürerek derhal fesih haklarını kullanabilecektir.

B. İDARİ SORUMLULUK

Alt işverenlik ilişkisinde tarafların anılan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılıklarının idari yaptırımları da bulunmaktadır. Asıl işveren ve alt işveren kendi çalışanlarına yönelik alması gerektiği yükümlülüklerini hiç veya gereği gibi yerine getirmedikleri durumda taraflara idari para cezası uygulanabilecektir. Asıl işveren bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü kapsamında alt işveren çalışanlarını bilgilendirmemiş veya eğitim alıp almadıklarını denetlemeden işyerinde çalıştırmaya başlamışsa, zararın doğup doğmadığına bakılmaksızın idari para cezası uygulanacaktır. Alt işveren, asıl işverenle birlikte iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması yükümlülüğünü yerine getirmemiş, asıl işverenin tehlikeli veya çok tehlikeli işyerindeki çalışanlarının gerekli eğitimleri almasını sağlamamışsa, idari para cezası yaptırımını uygulanabilecektir.⁵⁷ Belirtmekte gerekir ki anılan yükümlülükler alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanan yükümlülükler olsa da aynı zamanda asıl işveren ve alt işverenin işveren sıfatıyla yerine getirmeleri gereken yükümlülüklerdir. Anılan yükümlülükleri hiç veya gereği gibi yerine getirmeyen taraf idari para cezası ödemekle yükümlü olacaktır.⁵⁸

Alt işverenlik ilişkisinde, kamu veya özel sektör ayırımı olmaksızın, taraflardan birine verilen idari para cezasının birlikte sorumluluk kapsamında olduğuna yönelik bir hüküm mevcut değildir. Yargıtay kararlarına göre, alt işverenlik ilişkisinde hukuki sorumluluktaki birlikte sorumluluk hükümlerinin cezai sorumluluklar bakımından uygulanmayacak, asıl işveren kesilen idari para cezasından sorumlu olamayacaktır.⁵⁹ Alt işverene kesilen idari para cezasından tarafların birlikte sorumluluklarına yönelik düzenlemenin mevcut olmaması, ceza hukukunun

⁵⁷ Erdoğan, *Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk*, 230.

⁵⁸ Ali Rıza Okur, Ali Güzel, ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 19. bs (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 205; Serdar Solak, *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu* (İstanbul: Legal Yayınevi, 2020), 204; Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, 333. Anılan yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenleri ödeyeceği idari para cezaları için ayrıca bkz: Aydınlı, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 458-68.

⁵⁹ Yargıtay 10. HD., E. 2016/18739 K. 2016/15219 ; Ankara BAM, 11. HD., E. 2018/3298 K. 2019/674 ; 10. HD., E. 2015/24640 2018/2685 K. www.lexpera.com E.T.08.08.2022.

genel ilkelerinden olan kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesiyle cezaların şahsiliği ilkesi birlikte değerlendirildiğinde, idari para cezasının alt işverenin şahsi sorumluluğu kapsamında olduğu sonucuna ulaştırmaktadır.⁶⁰

Alt işverenlik ilişkisinde anılan yükümlülüklerin hiç veya gereği gibi yerine getirilmemesinin diğer bir idari yaptırım şekli, özellikle işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını amaçlayan, işin durdurulmasıdır. 6331 sayılı Kanun md.25'e göre, "İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur." İşin durdurulabilmesi için takip edilecek usul ve esaslar aynı maddenin diğer fıkralarında hüküm altına alınmıştır. İşyerinde çalışanların hayatı için tehlike arz bir durum tespit edildiğinde, işyerinin tamamında ya da bir bölümünde işin durdurulmasına karar verilebilecektir.⁶¹ Benzer şekilde işveren tarafından anılan çok tehlikeli veya tehlikeli işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılmaması tek başına işin durdurulması nedenidir.⁶²

İşin durdurulması durumunda işverenin çalışanların ücretlerini ödeme yükümlülüğüne yönelik düzenleme 6331 sayılı kanun md.25/6'da hüküm altına alınmıştır. Madde 25/6'ya göre, "İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür." Bu bağlamda anılan yükümlülükler aykırılıktan dolayı iş tamamen durdurulmuşsa, işveren iş görme edimini yerine getiremeyen çalışanların ücretini ödemekle yükümlü olacağı gibi mevcut çalışma koşullarında ve ücrette değişiklik yapmadan diğer bir işte de çalıştırabilecektir.⁶³

⁶⁰ Ercan Akyiğit, "Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezalarından Sorumluluk", *Sicil*, 2010, 244; Nüvit Gerek, "Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu", *Sicil*, sy 19 (2010): 183; Ufuk Aydın ve Burcu Ezer, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, sy 4 (2014): 21-22; Fevzi Demir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasından İşverenin Sorumluluğu", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20, sy 1 (2014): 701-3.

⁶¹ Asiye Şahin Emir, *İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukukî Çerçevesi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015), 183 vd.; Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 263; Limon, "Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği", 237.

⁶² Alpagut, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", 35.

⁶³ Selmin Burcu Öztekin, "İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması", *TBB Dergisi*, sy 133 (2017): 668-70; Ali Cengiz Köseoğlu, *İşyerinin Kapanmasının İş Söz-*

Alt işverenlik ilişkisinde anılan yükümlülükler aykırılıklardan dolayı asıl işveren veya alt işveren faaliyet alanında işin durdurulmasına karar verilebilir. Eğer asıl işveren faaliyet alanında durdurma kararı verilmişse, durdurma kararının alt işverenin faaliyet alanını doğrudan etki edip etmediğine bakılacaktır. Fiili olarak aynı işyerinin bir bölümde verilen durdurma kararı, alt işveren faaliyetlerini etkilemiyorsa çalışanlar çalışmaya devam edilebilecektir. Bununla birlikte çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde asıl işveren ya da alt işveren tarafından risk değerlendirilmesinin yapılmamış olması tek başına işin durdurulmasına neden olacaktır.⁶⁴

İşyerinin tamamında veya alt işverenin faaliyet alanında işin durdurulmasına karar verilmişse, alt işveren çalışanlarının ücretlerinin ödenmesinden taraflar birlikte sorumlu olur.⁶⁵ Bununla birlikte alt işverene ait işçilerin benzer çalışma koşullarında çalışabilecekleri farklı bir iş ve işyeri mevcutsa, anılan iş ve işyerinde çalışmaya devam edilebilecektir.⁶⁶ Asıl işveren ya da alt işveren işin durdurulması kararına rağmen durdurma kararı verilen iş yerinde çalışanlarını çalıştırmaya devam ettirirse, hapis cezası ile cezalandırılabilir.⁶⁷

Alt işverenlik ilişkisi taraflarının yükümlülükler aykırı davranışlarından dolayı muhatap olacakları diğer bir idari yaptırım şekli, kamu işverenlerince gerçekleştirilen ve alt işverenlik ilişkisinin kurulmasını sağlayan kamu ihalesine katılımın yasaklanmasıdır. 6331 sayılı Kanunu'na 6645 sayılı kanunla eklenen 25/A'daki düzelemeye göre, “Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale

İşmelerine Etkisi (İstanbul: Beta Yayınevi, 2004), 226; Şahin Emir, *İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukukî Çerçevesi*, 193; Solak, *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu*, 208; Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 439-40.

⁶⁴ Şahin Emir, *İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukukî Çerçevesi*, 187-89; Öztekin, “İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması”, 661; İftar Urhanoğlu Cengiz, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya Kapatılması”, içinde *Sarper Süzek’e Armağan*, c. 2 (İstanbul: Beta Yayınevi, 2011), 1973; Sami Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 3. bs (Ankara: Adalet Yayınevi, 2017), 681; Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, 344.

⁶⁵ Öztekin, “İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması”, 670-72; Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, 125-27; Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 288; Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 441-42.

⁶⁶ Haluk Hadi Sümer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması”, *Terazi Hukuk Dergisi* 12, sy 131 (2017): 101-3.

⁶⁷ Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 666.

Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.” Hükümden anlaşıldığı üzere madenlerde meydana gelen ölümlü iş kazalarında yargı mercii işverenin kusurlu olduğu yönünde karar verirse, işverenin iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılması yasaklanabilecektir.⁶⁸

Maden çıkarma, işleme gibi faaliyetlerin gerçekleştirildiği kamu işyerlerinde alt işverenlik ilişkisine istinaden faaliyette bulunan alt işveren yükümlülüklerine aykırı kusurlu davranışıyla ölümlü iş kazasının meydana geldiği, alt işveren kusurunun mahkemece tespit edildiği durumda ihaleye katılımının yasaklanıp yasaklanamayacağına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. 6331 sayılı Kanun madde 25’teki hüküm, anılan işyerlerinde kusurlu davranışıyla çalışanın iş kazası sonucunda ölümüne neden olan işverene yöneliktir. Kamudaki maden işyerinde taraflar anılan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini hiç veya gereği gibi yerine getirmeyerek kusurlu davranışıyla kendisinin ya da diğer taraf çalışanın ölümüne de neden olabilir. Kamu maden işyerinde ihale yoluyla asıl işin bir bölümünü ya da asıl işe yardımcı işe devralan alt işveren, anılan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyerek kusurlu davranışıyla çalışanın iş kazası sonucunda ölmesine neden olur, kusuru mahkeme kararıyla tespit edilirse, mahkemenin alt işverenin iki yıl süre ile kamu ihalelerine katılmasını yasaklayacağı kanaatindeyiz. İhaleye katılmasının yasaklanması hükmü alt işveren için geçerli olacaktır. Kanaatimizce alt işveren çalışanın iş kazası sonucu ölümüne asıl işverenin kusurlu davranışı neden olmuş alt işverenin herhangi bir kusuru tespit edilmezse, mahkeme alt işverenin ihaleye katılmasının yasaklanmasına karar veremeyecektir.

C. CEZAI SORUMLULUK

Kamu veya özel sektör işyerleri ayırımı olmaksızın alt işverenlik ilişkisinde tarafların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışından kaynaklanan diğer bir sorumluluk hali, cezai sorumluluktur. İşverenin eğitim ve bilgilendirilme, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması ile koordinasyonun sağlanması gibi yükümlülükleri hiç veya gereği yerine getirmemesi durumunda meydana gelen iş kazasında cezai sorumluluğu olacaktır. Bu bağlamda işverenin anılan yükümlülüklerine aykırılıklar sonucunda meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle cezai sorumluluğundan söz edilebilmesi için kusurlu olması gerekir. Çalışanların ölümü veya yaralanmaları sadece bir kişinin değil birden fazla kişi ya da kişilerin kusuru neticesinde gerçekleşebilmektedir. Bu halde çalışanın ölüm ya da yaralanmasına neden olan, anılan yükümlüğü yerine getirmekle sorumlu olan kişilerden her birerinin cezai sorumluluğu kusurları oranında olacaktır.⁶⁹

⁶⁸ Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, 357; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 442-43; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 261.

⁶⁹ Lütfi İnciroğlu, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, 2. bs (Ankara: Adalet Yayınevi, 2017), 141; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 271.

Alt işverenlik ilişkisinin olduğu kamu işyerinde, iş kazaları çalışanların ölümlü veya yaralanmasıyla sonuçlanabilmektedir. İş kazası veya meslek hastalığı taraf çalışanlarının ölüm veya yaralanmaları hali, ölüm ya da yaralanmaya neden olma suçlarını oluşturabilmektedir.⁷⁰ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu madde 20'ye göre, “*Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.*” Hükümden anlaşıldığı üzere bir kimse, cezaların şahsiliği ilkesi gereği, diğer bir kimsenin işlediği suçtan dolayı cezalandırılmaz.⁷¹ Suç isnat edilecek kişi, gerçek kişidir. Anılan yükümlülüklerden taraflar belirli oranlarda sorumlu olabildikleri gibi her ikisinin birlikte sorumlu oldukları yükümlülükler de bulunmaktadır. İş kazası ya da meslek hastalığından ceza sorumluluklarının tespiti, asıl işveren veya alt işveren, işveren vekili ve işyeri hekimi ile iş sağlığı güvenliği uzmanlarının bireysel olarak hangi oranda kusurlu olduklarına göre yapılacaktır.⁷² Diğer bir ifadeyle ölümlü ya da yaralanmalı iş kazasından veya meslek hastalığından kusura dayalı cezai sorumluluklar, anılan yükümlülükleri kimlerin yerine getirmediğinin açıkça tespit edilmesine bağlıdır.⁷³ Alt işverenlik ilişkisinde iş kazası sonucunda alt işveren çalışanın ölüm veya yaralanması alt işverenin kusurundan dolayı meydana gelmişse, asıl işverenin cezai sorumluluğu doğmayacaktır.⁷⁴ Bununla birlikte asıl işveren anılan yükümlülükleri hiç ya da gereği gibi yerine getirmediklerinden dolayı alt işveren çalışanın ölüm veya yaralanmasına neden olmuşsa doğrudan asıl işverenin cezai sorumluluğu doğacaktır. Alt işverene devredilen işin bir bölümü ya da yardımcı işi diğer bir alt işverene devredildiğinde, asıl işveren ve alt işverenlerin anılan yükümlülüklerle aykırılıktan dolayı meydana gelen alt işveren çalışanın ölüm ya da yaralanmalı iş kazasından kusurları oranından cezai sorumlulukları olacaktır.⁷⁵ Anılan şekilde kurulan alt işverenlik ilişkilerinde, asıl işveren ve alt işverenlerin hangi iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünden

⁷⁰ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 263; Mustafa Özen, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, *Ankara Barosu Dergisi*, sy 2 (2015): 234-38.

⁷¹ Mahmut Koca ve İlhan Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 12. bs (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 731.

⁷² İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 17. bs (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 264-65; Özen, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, 233.

⁷³ Halid Özkan, “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20, sy 1 (2016): 523; Ahmet Terzioğlu ve Ali Burak Aksungur, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi* 3, sy 6 (2019): 49-51.

⁷⁴ Mahmut Kabakçı, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2009), 255-57.; Özen, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, 219-20.

⁷⁵ Özen, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi*, 370.

sorumlu olduğu, ölümlü ya da yaralamalı iş kazasının meydana gelmesinde hangisinin yükümlülüğü hiç ya da gereği gibi yerine getirmediğinin açık ve net bir şekilde tespit edildiği durumda tarafların cezai sorumlulukları ortaya çıkacaktır.

Kamu işyerlerinde asıl işvereni temsil, işyerini sevk ve idareyle yetkili olan kişiler ve yardımcıları kamu asıl işveren vekilidir. Kamu asıl işveren vekilleri, 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklerce yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmekle yükümlüdür. Kamu işyerlerinde asıl işvereni temsile yetkili vekil, asıl işverenin tek başına ya da alt işverenle birlikte yerine getirme yükümlülüğü olduğu iş sağlığı güvenliği yükümlülüklerinin hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesi nedeniyle meydana gelen ölümlü ya da yaralanmalı iş kazasından kusuru oranında sorumlu olacaktır.⁷⁶ Kamu asıl işveren vekili haricinde yetkilendirilen iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri de ölüm veya yaralanma suçunun meydana gelmesinden ayrı ayrı, kusurları oranında cezai sorumlulukları doğacaktır.⁷⁷ Yetkili kamu asıl işveren vekili aynı zamanda bir kamu çalışanı olduğu için kusurlu hareketiyle asıl işveren ya da alt işveren çalışanlarının ölüm veya yaralanmasına neden olur kamu asıl işvereni zarara uğrattırsa, adli soruşturmaya ek olarak idari soruşturma da açılacaktır (TCK md.257).⁷⁸ Örneğin alt işverenlik ilişkisini yaygın olduğu belediyelerde temizlik işlerinden sorumlu müdürün yetkilendirildiği yetkilendiği yükümlülükleri yerine getirmemesi nedeniyle asıl işveren ya da alt işveren çalışanın yaralanması veya ölümüne neden olması durumunda, cezaların şahsiliği ilkesi gereği cezai sorumluluğu doğacak⁷⁹, aynı zamanda hakkında disiplin soruşturması açılacaktır.

⁷⁶ İnciroğlu, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, 138-42; Özgür Memişoğlu ve Çınar Çağatay, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", *Legal İSGHD* 9, sy 33 (2012): 49; Çağla Erdoğan, *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2016), 105; Solak, *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu*, 146; Seda Ergüneş, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklı Cezai Sorumluluğu", *Legal İSGHD* 10, sy 39 (2013): 155-56. İş kazasına uğrayan işçi asıl işveren veya alt işveren işçisi de olsa, kamu işyerlerinde asıl işveren adına iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne aykırı davranan kişiler işveren vekilidir. Taksirle yaralama ya da ölüm gerçekleşirse, taksirle öldürme suçlarından suçun şahsiliği ilkesi gereği de kamu asıl işvereni adına ilgili kamu kurum ve kuruluş adına sorumlu işveren vekili yargılanabilecektir. Yılmaz, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri", 46-49; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 630.

⁷⁷ Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 636-38.

⁷⁸ İnciroğlu, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, 142; Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu*, 119; Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 668.

⁷⁹ Yargıtay 12. CD., E. 2017/6682 K. 2019/898 T. 21.1.2019 "... yapı alanında asıl işveren adına işin yürütümünden ve iş güvenliğinden sorumlu işveren vekilinin kazada asli kusurlu olduğunun tespiti karşısında; mahkemece ... ve ismi tespit edilemeyen yapı alanında asıl işveren adına işin yürütümünden ve iş güvenliğinden sorumlu işveren vekili hakkında suç duyurusunda bulunulduğu anlaşılmakla, bu kişilerin söz konusu kazada sorumlu oldukları.." www.lexpera.com E.T.08.08.2022.

Yargıtay kararlarında alt işverenlik ilişkisinin taraflarından hangisinin yükümlülüğe aykırı davranışıyla ölümlü ya da yaralamalı iş kazasının meydana gelmesine neden olduğuna göre cezai sorumluluğun tespit edilebileceği vurgulanmıştır.⁸⁰ Asil işveren kusurlu davranışıyla anılan yükümlülükleri yerine getirmeyerek alt işveren çalışanının iş kazası sonucu ölüm ya da aralanmasına neden olmuşsa, asil işveren ve alt işveren kusurları oranında cezai sorumlulukları doğacaktır. Eğer anılan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirme yalnızca alt işverene aitse, o alt işveren cezaların şahsiliği ilkesi gereği sorumlu olacakken, asil işverene veya her ikisi birlikte yükümlüyse, her işveren kusurları oranında cezai sorumlu olacaktır.

Kamu veya özel sektör ayırımı olmaksızın taraflarca alt işverenlik ilişkisine konu olan sözleşmelere anılan yükümlülükler ile yükümlülükler aykırılıktan dolayı ortaya çıkan hukuki, idari ve cezai sorumluluklardan taraflardan sadece birinin özellikle de alt işverenin sorumlu olacağına ilişkin sorumsuzluk kayıtları koyulabilmektedir.⁸¹ Tarafların anılan yükümlülükler aykırılıklardan sorumlu-

⁸⁰ Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2019/5134 E. 2020/980 K.; Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2017/5077 E. 2019/1949 K.; İstanbul BAM, 19. CD., 2018/4241 E. 2020/8 K. “İş kazası olarak tanımlanan bir olayda hukuki sorumluluk ve cezai sorumluluk olarak iki ayrı sorumluluk türü ortaya çıkabilir. Bu iki sorumluluk şekli farklı olup, taksire dayalı cezai sorumluluk hukuki sorumluluğa göre daha dar kapsamlı olarak düzenlenmiş ve bunun çerçevesi TCK’nın 22. maddesinde çizilmiştir. Bir olayda hukuki sorumluluğunun bulunması, cezai yönden de sorumlu olunacağı anlamına gelmemektedir. Öncelikle cezai sorumluluk ... ihlal eden ve bu hareketiyle öngörülebilir zararlı neticeye sebep olan kişinin taksirle işlenen suçlara ilişkin cezai sorumluluğu benimsenmiştir.” İzmir BAM, 14. HD., 2018/368 E. 2018/258 K. “... üzerindeki kontrol yetkisinin asil işverende olduğunu, asil işverenin meydana gelen iş kazasından sorumluluğunun bulunduğunu.”; Ankara BAM, 10. HD., E. 2018/2701 K. 2019/153 T. 5.2.2019 “İşverenin ve diğer kişilerin iş kazasındaki kasit veya kusurunun tespiti amacıyla; iş kazasının oluşumuna ilişkin maddi olguların eksiksiz biçimde saptanması, sorumluluğu gerektiren her koşulun, kendi özelliği çerçevesinde araştırılıp irdelenmesi, işveren ve diğer ilgililerin kusur oran ve aidiyetlerinin belirlenmesi gerekir.” www.lexpera.com E.T.08.08.2022.

⁸¹ Yargıtay’ın taraflarca koyulan sorumsuzluk kayıtlarına itibar ederek asil işveren veya alt işverenin cezai sorumluluğu olmayacağına ilişkin kararları bulunmaktadır. Yargıtay 12. CD., E. 2019/5134 K. 2020/980 T. 3.2.2020 “... Tur. Müh. Mim. San. ve Tic. A.Ş. unvanlı firma ile ... Dekorasyon Yapı Ürün. İnş. Taah. Ltd. Şti. unvanlı firma arasında düzenlenen taşeronluk sözleşmesinde yer alan “Taşeronun sözleşme konusunu ifa için görevlendirdiği personeller ile ilgili ve iş yerinde meydana gelebilecek her türlü kazalardan, ... hukuki veya cezai sorumluluk doğuracak diğer her türlü olaydan taşeron tek başına sorumludur. Herhangi bir nedenle işveren bu nedenlerden herhangi biriyle sorumlu tutulacak olursa bu sorumluluğu taşeron üstlenecek, buna ilişkin uyumsuzluğa taraf olacak ve sorumluluğun işverenin üzerinden kalkmasını temin edecektir.” hükmü gereğince asil işveren firma olan... Tur. Müh. Mim. San. ve Tic. A.Ş.’nin sorumluluğu bulunmadığından, ortağı ve yönetim kurulu üyesi olan sanık hakkında beraat kararı verilmesi gerektiği gözetilmeksizin, yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi; Kanuna aykırı olup” 12. CD., E. 2017/6140 K. 2019/6221 T. 15.5.2019 “müteveffayı çalıştıran ... Ltd. Şti’nin sorumlusu olan ...’ın işe alarak demir işinde çalıştırdığı müteveffanın iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yüksek yerlerde çalışırken nasıl hareket etmesi gerektiği konusunda uyarılamaması ve iş güvenliğini sağlamaması, 1475 sayılı Yasa’ya göre çıkarılmış İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü’nün 4. maddesine göre işçilerin başında teknik eleman bulundurmadığı, yüksekteki çalışmalarda işçisine emniyet kemeri vermediği ve kullandırmadığından asli kusurlu olduğu; diğer sanık ...’ın ise; 4857

luklarına yönelik kanun hükümleri, emredici niteliktedir. Tarafların kendi aralarından yapacakları sözleşme ile emredici nitelikteki cezai sorumluluğa ilişkin hükümlerin aksini kararlaştırmalarının geçerli olmayacağı kanaatindeyiz. Bu yöndeki sorumsuzluk anlaşmalarının kabulü, geçersizlik yaptırımını uygulanabilecek alt işverenlik ilişkilerinin kurulmasının önünü açacaktır.

Kamu işyerlerinde alt işverenlik ilişkisinde tarafların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve aykırılıkların yaptırımına ilişkin hükümler, hukuka uygun şekilde kurulan alt işverenlik ilişkileri için geçerlidir. Geçersizlik yaptırımını uygulayacak alt işverenlik ilişkisinde tarafların yükümlülüklerine aykırılıklardan sorumluluklarına yönelik açık bir hüküm mevcut değildir. Baştan itibaren asıl işveren işçisi olarak hüküm kurulacağı durumda, anılan yükümlülüklerine aykırılıklardan ortaya çıkan hukuki sorumlukta: iş kazasıyla alt işveren işçisinin çalışma gücü kaybı oluşmuş ya da ölüm gerçekleştirmişse çalışan veya hak sahipleri maddi, manevi ya da destekten yoksun kalma tazminatlarıyla, kurumun rücu taleplerinin asıl işverene mi alt işverene mi yoksa her ikisine de mi yöneltileceği önemlidir. Bir Yargıtay kararına göre, kanuna aykırılık, muvazaa nedeniyle geçersizlik yaptırımını uygulanacak bir alt işverenlik ilişkisi mevcutsa, sorumluluğun tespitinden önce gerçek ve görünürdeki işverenin tespit edilmesi gerekir.⁸² İşverenin tespit edilmesinden sonra somut olayda gerçek ve görünürdeki işverenlerin kusurları oranında sorumluluklarına gidilebilecektir. Sonuçta alt işverenlik ilişkisinde kanuna aykırılık ya da muvazaa da olsa aynı işyerini paylaşan birden fazla kişi bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu md. 61'e göre, "*Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır.*" Hükümden anlaşıldığı üzere meydana gelen iş kazasından kaynaklanan tazminat ve rücu taleplerinden gerçek işverenin hukuki sorumluluğu bulunsun da iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan görünürdeki alt işverenin sorumluluğuna, birlikte sorumluluk hükmüne istinaden, gidilebilecektir.⁸³ Kanuna aykırı şekilde kurulan alt işverenlik ilişkisinde anılan yükümlülüklerine aykırı davranan gerçek işveren işin durdurulması ile idari para cezası uygulamasında sorumlu olacaktır. İşyerinde anılan yükümlülükleri hiç veya gereği gibi yerine getirmemekten ciddi

sayılı kanunun 2/6 fıkrasına göre, asıl işveren konumunda olup, alt işveren konumunda olan sanık ...a bu ilişki kapsamında o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte hukuki olarak sorumludur, dendiğinden asıl işveren ... Otelcilik ve Turizm A.Ş'nin şantiye şefi olarak herhangi bir cezai sorumluluğunun bulunmadığı" www.lexpera.com E.T.08.08.2022.

⁸² Yargıtay Kararı - 10. HD., E. 2016/597 K. 2018/2289: "*davalı şirket vekilinin muvazaa iddiası da gözeltmek suretiyle, işverenlik sıfatı belirlenip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.*" www.lexpera.com E.T.08.08.2022.

⁸³ Özden, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi*, 370; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 365-67.

ve yakın tehlike ortaya çıkmışsa, çalışmaktan kaçınma hakkı da gerçek işverene karşı kullanılabilir. Geçersiz alt işverenlik ilişkisinde görünürdeki işveren çalışanlarının uğradığı iş kazasından dolayı cezai sorumluluk gerçek işverene aittir. Bununla birlikte iş kazasının meydana gelmesinde görünürdeki işverenin de kusuru varsa, görünürdeki işveren de kusuru oranında cezai sorumlu olacaktır.⁸⁴

SONUÇ

6331 sayılı Kanun ve yönetmeliklerle asıl işveren ve alt işverene işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler yüklenmiştir. Asıl işveren ve alt işverenin çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması ve koordinasyonun sağlanması, risk değerlendirilmesinin yapılması gibi yükümlülükleri bulunmaktadır. Anılan yükümlülüklerden kimlerin hangi oranda sorumlu olacağını tespit edilebilmesi için öncelikle yükümlülüklerin asıl işverene mi alt işverene mi yoksa her iki işverene mi ait olduğu mevzuatta açıkça belirtilmelidir. Diğer bir ifadeyle, yükümlülüklerin alt işverenlik ilişkisinin tarafları için ne anlama geldiği kapsamının ne olduğunun anlaşılır olması, asıl işveren ve alt işverenin yükümlülüklerinin neler olduğu ile ayrırlıkla ortaya çıkan zarardan tarafların sorumluluklarının tespitine katkı sağlayacaktır. Özellikle de anılan yönetmeliklerde, asıl işveren ve alt işverenin bilgilendirme yapılması ve eğitim verilmesi, kurul kurulması, koordinasyonun sağlanması, risk değerlendirilmesinin yapılmasına ilişkin yükümlülüklerine yer verilmiştir.

İş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak meydana gelen zarar ile yapılan ödemelerin rücu tazmininde, yükümlülüğüne aykırı davranan tarafın sorumluluğuna gidilecektir. Kamu ya da özel sektör ayırımı olmaksızın alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde yükümlülüklerin hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesinden dolayı meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanan tazminatlara yönelik çalışan veya hak sahipleri ile Kurumun rücu taleplerinden taraflar birlikte sorumlu olacaktır. Yükümlülüğe aykırılık alt işverenin kusurundan kaynaklansa da talepler alt işverene veya kusuru bulunmayan asıl işverene yöneltilebilecektir. İş kazası veya meslek hastalığı, yükümlülüklere aykırı davranan tarafların kusuru ile meydana gelmişse, tazminat ve rücu taleplerinden taraflar birlikte sorumlu olacaktır.

6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklerce yüklenen yükümlülükleri hiç ve gereği yerine getirmemenin hukuki yaptırımları dışında idari para cezası, işin durdurulmasına karar verilmesi ile kamu ihalesine katılmasının yasaklanması gibi idari yaptırımlar ile cezai yaptırımları da bulunmaktadır. Alt işverenlik ilişki-

⁸⁴ Gülsüm Tatar, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Mütessesil Sorumluluk", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, sy 55 (2017): 2156; Yıldız, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, 205-7; Erdoğan, *Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk*, 116-18.

sinde cezaların şahsiliği ilkesinin bir sonucu olarak taraflardan birine uygulanan idari para cezasından diğer taraf sorumlu değildir. Yükümlülükleri yerine getirmeyen alt işverene uygulanacak idari para cezasından asıl işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Fiili olarak aynı işyerinde faaliyette bulunan taraflardan biri ve çalışanlar için risk ve tehlike arz eden durum, diğer taraf ve çalışanlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyecektir. Asıl işveren işyeri için verilen işin durdurulması kararı, alt işveren ve çalışanları etkilemesi olasıdır. Bu durumda alt işveren çalışanlarını farklı bir işyerinde çalıştırmazsa, işin durdurulmasından kaynaklanan boşta geçen süreye ilişkin ödenecek ücretlerden taraflar birlikte sorumlu olacaktır. Kamu maden işyerlerinde ihale yoluyla kurulan alt işverenlik ilişkilerinde, iş sağlığı güvenliği yükümlülüklerini yerine getirilmemesinden dolayı meydana gelen ölümlü iş kazasından kusuru olan taraf için kamu ihalesinden yasaklanma kararı verilecektir. Uygulamada ihale makamının kamu asıl işvereni olduğu, ölümlü iş kazasının meydana gelmesinde alt işverenin kusurlu olduğu durumda kamu ihalesine katılımın yasaklaması kararı, kusurlu olan alt işverene uygulanacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık nedeniyle meydana gelen ölümlü ya da yaralamalı iş kazasından cezai sorumluluk, cezaların şahsiliği ilkesi gereği kusurlu olan tarafa aittir. Bu nedenle tarafların cezai sorumluluğunda, iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesinde alt işverenlik ilişkisinin taraflarından hangisinin ne oranda kusurlu olduğu açık ve kesin şekilde tespit edilmelidir. Kamu asıl işvereni adına iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren vekillerinin de kusurları oranında cezai sorumlulukları doğacaktır. Özellikle kamu işyerlerinde sıkça rastlanan hukuki ve cezai sorumluluk kayıtları cezai sorumlulukta geçerli olmayacak, birlikte sorumluluk hükümleri cezai sorumlulukta uygulanmayacaktır. Kamu veya özel sektör ayırımı olmaksızın hukuki, idari ve cezai sorumluluk hükümleri geçerli alt işverenlik ilişkileri hüküm ifade etmektedir. Geçersizlik yaptırımı uygulanan alt işverenlik uygulamasında iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden doğrudan asıl işveren sorumlu olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akı, E. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri. D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(Özel), (2013), 3-24.
- Akın, L. İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik (2. bs.). Ankara: Yetkin Yayınları, 2013.
- Akın, L. İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 7(2), 2017, 8-33.
- Akın, L. Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı. Sicil, (25), (2012), 33-43.
- Akpınar, T. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. Bursa: Ekin, 2018.
- Akyiğit, E. Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezalarından Sorumluluk. Sicil, (2010), 224-249.
- Alp, N. S. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Alpagut, G. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. İÜHFMD, 72(2), (2014), 30-47.
- Alpsoy, L. İşyerinde İstihdam Edilen Çalışan Sayısına Bağlı Olarak İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, (143), (2015).
- Arslan, S. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), (2014), 766-809.
- Ateş, Z. G. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri. SÜHFD, 28(2), (2020), 712-745.
- Aydın, U. ve Ezer, B. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar. Çalışma ve Toplum Dergisi, (4), (2014), 11-32.
- Aydınlı, İ. 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk. Sicil, (30), (2013), 37-42.
- Aydınlı, İ. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren"... Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar..." Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme. Sicil, (26), (2012), 19-25.
- Aydınlı, İ. İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Aydınlı, İ. İşverenin İşyerinde "Çalışan" İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. Çimento İşveren Dergisi, 19(4), (2005), 15-30.
- Aykaç, H. B. İş Hukukunda Alt İşveren. İstanbul: Beta Yayınevi, 2011.
- Baloğlu, C. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi. Kamu-İş, 14(1), (2015a).
- Baloğlu, C. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi. TBB Dergisi, (118), (2015b), 297-312.

- Baycık, G. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. Ankara Barosu Dergisi, (3), (2013), 104-171.
- Baysal, U. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. İstanbul: Beta Yayınevi, 2019.
- Belverenli, D. Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. İÜHFİM, 74(Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan), (2016), 170-222.
- Boz Eravcı, D. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri. Emek ve Toplum Dergisi, 8(22), (2019), 330-355.
- Boz Eravcı, D. İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(2), (2020), 19-34.
- Canıklıoğlu, N. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri (ss. 26-85). Çalışma Mevzuatı Semineri, sunulmuş bildiri, Antalya: Toprak İşveren Sendikası, 2012.
- Centel, T. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının İşleyişi. Sicil, (29), 12-25.
- Civan, E. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk. AÜHFİD, 4(64), (2015), 1014-1071.
- Demir, B. ve Demir, N. Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, (29), (2016), 167-194.
- Demir, E. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(1), (2014), 126-271.
- Demir, F. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasından İşverenin Sorumluluğu. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), (2014), 674-704.
- Demir, K. Çalışanların 6331 Sayılı Kanundan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları. Sosyal Güvenlik Dergisi, 10(2), (2020), 393-412.
- Duman, B. İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar. Terazi Hukuk Dergisi, 14(153), (2019), 990-1013.
- Ekmekçi, Ö. Köme Akpulat, A. ve Akdeniz, A.L. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. Bs, İstanbul: Onikilevha, 2021.
- Erdoğan, Ç. İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu. Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.
- Erdoğan, N. Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk. İstanbul: Oniki Levha, 2019.
- Ergüneş, S. İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklı Cezai Sorumluluğu. Legal İSGHD, 10(39), (2013), 135-162.

- Erkanlı Başbüyük, B. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Ertürk, Ş. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler. Sicil, (27), (2012), 12-25.
- Filizöz, B. ve Kocabacak, A. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Gültekin, F. Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri ve Yükümlülükleri. Legal İSGHD, 15(58), (2018), 420-451.
- Güner, R. Asıl İşverenin (Taşeron) İşçilerinin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Sorumluluğunun Kapsamı ve Sınırı. Terazı Hukuk Dergisi, 10(105), (2015), 75-82.
- Han, I. A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. TAAD, 10(37), (2019), 181-202.
- İnciroğlu, L. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, (20), (2014), 809-822.
- İnciroğlu, L. Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu (2. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.
- Kabakçı, M. Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu. İstanbul: Beta Yayınevi, 2009.
- Karakoç, M. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü, (Mayıs-Haziran), (2013), 277-286.
- Karataş, H. İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Kılıkış, İ. ve Demir, S. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. Çalışma İlişkileri Dergisi, 3, (2012), 24-48.
- Koca, M. ve Üzülmez, İ. Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler (12. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Koç, M. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Asıl İşverenin Yükümlülükleri. 8. İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, sunulmuş bildiri, İstanbul: ÇSGB, 2016.
- Köseoğlu, A. C. İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi. İstanbul: Beta Yayınevi, 2004.
- Limon, A. Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (1), (2020), 209-242.
- Memişoğlu, Ö. ve Çağatay, Ç. İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu. Legal İSGHD, 9(33), (2012), 31-70.
- Narter, S. İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk (3. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.
- Narter, S. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk (5. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.

- Nüvit Gerek. Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu. *Sicil*, (19), (2010), 169-175.
- Ocak, S. Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Genel Bakış. Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi içinde (ss. 99-142). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Oğuz, Ö. AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları. İstanbul: Legal Yayınevi, 2011.
- Oğuz, Ö. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurum İşverene Rücu Hakkı. *TBB Dergisi*, (140), (2019), 393-424.
- Okur, A. R., Güzel, A. ve Caniklioğlu, N. Sosyal Güvenlik Hukuku (19. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.
- Özdemir, E. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2020.
- Özdemir, E. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- Özden, B. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi. İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.
- Özen, M. İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk. *Ankara Barosu Dergisi*, (2), (2015), 215-253.
- Özer, H. D. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü, 15(60), (2018), 1401-1458.
- Özgenç, İ. Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler (17. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Özkan, H. İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(1), (2016), 511-572.
- Öztekin, S. B. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülüklerle Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması. *TBB Dergisi*, (133), (2017), 649-676.
- Öztürk, C. Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükleri. *İstanbul Barosu Dergisi*, 91(5), (2017), 55-73.
- Sarıbay Öztürk, G. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları. İstanbul: Beta Yayınevi, 2015.
- Solak, S. Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu. İstanbul: Legal Yayınevi, 2020.
- Sümer, H. H. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (5. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Sümer, H. H. İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması. *Terazi Hukuk Dergisi*, 12(131), (2017), 91-104.
- Şahin Emir, A. İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukukî Çerçevesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.
- Şener, A. M. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Sorumluluğu. *Legal İSGHD*, 11(42), (2014), 113-137.
- Tatar, G. Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (55), (2017), 2132-2171.

- Terzioğlu, A. ve Aksungur, A. B. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu. Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi, 3(6), (2019), 12-54.
- Tulukcu, B. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 24(1), (2014), 711-747.
- Urhanoglu Cengiz, İ. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya Kapatılması. Sarper Süzek'e Armağan içinde (C. 2, ss. 1956-1982). İstanbul: Beta Yayınevi, 2011.
- Yıldız, E. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. İstanbul: Oniki Levha, 2022.
- Yılmaz, A. İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sorumluluğu. Ankara: Seçkin Yayıncılık, (2021).
- Yılmaz, F. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(6), (2013), 43-70.
- Yiğit, E. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması. Sicil, (41), (2019), 206-220.

