



GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

DOI: 10.21547/jss.1549686

İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

Obligation to Set Up an Occupational Health and Safety Committee in Terms of Triple Relationships in Labor Law

Yusuf AKMAN^{a*}

^a Arş. Gör. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Gaziantep / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-1608-3424

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 13 Eylül 2024

Kabul tarihi: 25 Mart 2025

Anahtar Kelimeler:

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu,

Asıl işveren,

Alt işveren,

Geçici iş ilişkisi,

İşyeri devri.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: September 13, 2024

Accepted: March 25, 2025

Keywords:

Occupational Health And Safety

Committee,

Main employer,

Sub employer,

Temporary work,

Transfer of workplace.

ÖZ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlerin belirli koşullar hâlinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü olduğunu hüküm altına almıştır. Bu koşullar; işyerinde elli veya daha fazla çalışan olması ile işyerinde altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapılmasıdır. İki koşulun birlikte aranacağı şüphesizdir. Stajyerler ve çıraklar da elli sayısının hesaplanmasına dahil edilecektir. Çünkü 6331 sayılı Kanun'da elli işçi sayısı değil, elli çalışan sayısı dikkate alınmaktadır. İşverenin çalışan sayısının elli'den az olması mümkündür. Bu durumda işveren isteğe bağlı olarak bir kurul oluşturabilir. Bu konuda herhangi bir yasal kısıtlama bulunmamaktadır. Altı aylık şart bir yıllık süreli periyod içerisinde değerlendirilebilir. Asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde kurulu oluşturma yükümlülüğünün kimde veya kimlerde olacağı ihtimallere göre değişmektedir. Kanunun aradığı şartların yalnızca asıl işveren tarafından sağlanması durumunda sadece asıl işveren, alt işveren tarafından sağlanması durumunda sadece alt işveren, iki işverenin de şartları tek başına sağlamaması durumunda ise her iki işveren ortak kurul oluşturmakla yükümlü hâle gelir. Muvazaanın tespiti sonucunda kurulu oluşturma yükümlüsü farklılaşabilir. Geçici iş ilişkisi bakımından geçici işçi her iki işyeri bakımından da sayıya dahil edilmelidir. İşyerinin bir bölümünün devri hâlinde, devredilen ünite ayrı bir işyeri olarak faaliyetini sürdürecektir sadece devredilen işyerinde çalışan sayısı dikkate alınacaktır. İşyerinin bir bölümü, devralan işverenin farklı işyerine dahil olarsa işçi sayısı bir bütün olarak esas alınmalıdır.

ABSTRACT

Law No. 6331 on Occupational Health and Safety regulates that employers are obliged to establish an occupational health and safety committee in the workplace within specific conditions. These conditions are the existence of fifty or more employees in the workplace and the performance of permanent work in the workplace for more than six months. There is no doubt that the two conditions will be sought together. Interns and apprentices will also be included in the calculation of the number fifty. Because in Law No. 6331, the number of fifty employees is taken into account, rather than the number of fifty workers. It is possible for the employer to have a number of less than fifty employees. In this situation, the employer may set up an optional committee. There is no legal restriction to this. The six-month condition can be considered within a one-year period. In the main employer-sub employer relations, In the main employer-sub employer relationship, the obligation to establish a committee varies depending on the possibilities. If the conditions required by the Code are fulfilled only by the main employer, only the main employer, if fulfilled by the sub-employer, only the sub-employer, and if both employers do not fulfill the conditions alone, both employers become obliged to establish a joint committee. In case of collusion, the obligation to establish the committee may differ. In terms of temporary employment relationship, the temporary worker must be included in the number required by the Code for both workplaces. In case of transfer of a part of the workplace, if the transferred unit will continue to function as a separate workplace, only the number of employees working in the transferred workplace will be considered. If a part of the workplace will be included in the different workplace of the transferee employer, the number of employees should be taken as a whole.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: yusufakman13@gmail.com

EXTENDED ABSTRACT

It is important to provide workers to work in a healthy and safe environment. Therefore, it is of great importance to provide adequacy in occupational health and safety in workplaces. It is very difficult situation for employers to ensure this qualification on their own. This qualification is ensured by the Occupational Health and Safety Board, which must be set up in the workplace. The obligation to set up an occupational health and safety committee is regulated in Law No. 6331. Law No. 6331 states that there are two conditions for the obligation to set up a board. In Law No. 6331, it is stated that two conditions are required for the obligation to establish a board. These conditions are the existence of fifty or more employees in the workplace and the performance of permanent work in the workplace for more than six months. These conditions must coexist. There will be no obligation for workplaces that do not provide any of the conditions.

Interns and apprentices will also be included in the calculation of the number fifty. Because in Law No. 6331, the number of fifty employees is taken into account, rather than the number of fifty workers. It is possible for the employer to have a number of less than fifty employees. In this situation, the employer may set up an optional committee. There is no legal restriction to this. The six-month condition can be considered within a one-year period.

The main employer-sub employer relationship is a widely used type of relationship in practice. Employers turn to this type of relationship in order to get rid of the cost in the workplace. The obligation to establish a committee in the main employer-sub employer relationship is regulated differently in the Law. This is because these types of employment have different characteristics. The obligation to set up a committee in main employer-sub employer relationships is concerned for relationships lasting longer than six months. In this respect, it is not obligatory to establish a committee in main employer-sub employer relationships lasting less than six months. Nevertheless, employers are free to establish an occupational health and safety committee for relationships lasting less than six months. However, the number of fifty employees that Law No. 6331 takes into account is also considered in the main employer-sub employer relationship. In this case, the situation of employers in setting up a board may differ. Law No. 6331 aims to overcome this difference with Article 22. In this context, it is possible to form the committee according to various possibilities.

Collusion may occur in main employer-sub employer relationships. In this case, the sub employer's employees are regarded as the employees of the principal employer. Therefore, there may be a change in the number of the main employer's employees. In this case, the obligation to set up an occupational health and safety committee may occur.

A temporary employment relationship is a triple employment relationship between the employer, the temporary worker and the temporary employer. The legal employment relationship between the employer and the temporary worker is based on an employment contract. The legal relationship between the temporary worker and the temporary employer is not based on an employment contract. As a result of temporary worker's confirmation, he/she works for the temporary employer within the framework of the periods stipulated in the Labor Law No. 4857. The worker may encounter various risks during this period. Therefore, the health and safety of the worker may be at risk. The temporary worker should be taken into consideration in the number of fifty taken as a basis for the setting up of the occupational health and safety committee. However, the temporary worker should be taken into account not only in terms of the employer's workplace, but also in terms of the temporary employer's workplace.

The transfer of a workplace can be described as the transfer of the workplace as a result of a legal transaction. The transfer of the workplace may arise from legal transactions such as sale or rental. As a result of the transfer of the workplace, the employment contracts in the workplace are transferred to the new employer. It is also possible to transfer a part of the workplace. In this case, a part of the workplace may function independently or may be included in another workplace of the new employer. If it will function independently, the number of fifty employees is to be calculated only for this workplace. If the transferred workplace will be included in another workplace of the new employer, all employees will be included in the number of fifty.

Giriş

İşçilerin sağlıklı bir yaşam sürdürmesinin yanı sıra işyerindeki faaliyetlerini güvenli bir ortamda ifa etmesi de önemli bir husustur. Bu husus iş sağlığı ve güvenliğinin konusunu oluşturur. Fakat işverenler arasındaki rekabet, üretimin artırılması ihtiyacının gün geçtikçe artması gibi nedenler neticesinde işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ikinci plana atılması güncelliğini koruyan bir sorundur. Gerçekten işyerlerinde seri üretimi ve yüksek kazancı ön planda tutan işverenlerin, uygulamada işçilerin sağlıksız ve güvenliksiz bir ortamda çalışmalarına göz yumdukları görülmektedir.

Kanuni gereklilikleri yerine getirmek isteyen bir işveren açısından baktığımızda ise, işverenin kendisine ait işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlenmesi de esasen güçlük içermektedir. Buradan hareketle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012) belirli koşulların varlığı hâlinde işverenlere, işyerlerini denetleyecek bir örgüt oluşturma yükümlülüğü getirmiştir. Örgüte Kanunda “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu*” denilmektedir. Kanunda kurula bir yandan iş sağlığı ve güvenliği açısından işvereni bağlayıcı kararlar alması, diğer yandan işyerindeki sağlık ve güvenlik konusunda yeknesaklık sağlaması görevleri verilmiştir.

İşverenin iş organizasyonunda yer alan işyeri/işyerlerinin birden fazla işveren tarafından paylaşılması mümkündür. Asıl işveren-alt işveren kurumu belirtilen hâle örnek teşkil eder. Her iki işverenin işyerleri kendileri açısından bağımsızlık arz etse de nihayetinde aynı fiziki mekânı paylaşan işçiler aynı/benzer risklere maruz kalabilmektedir. Geçici iş ilişkisinde geçici işçinin asıl işverenin aynı kalması, ancak işçinin başka bir işverenin emir ve talimatları doğrultusunda farklı bir işyerinde çalışması kurulun kurulması için aranan elli sayısına hangi işyeri bakımından dahil olacağı önemli bir sorundur. İşyeri devirlerinde değişen işçi sayılarının kurul oluşturma yükümlülüğüne nasıl etki edeceğinin de değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca farklı işverenlerin işçilerinin aynı işyerini paylaştığı konsinye iş ilişkilerine değinmekte de fayda vardır. Bu bağlamda çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün İş hukukunda üçlü iş ilişkiler olarak kabul edilen; asıl işveren-alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi, işyeri veya bir bölümünün devri ile konsinye iş ilişkisi kurumları bakımından ne şekilde paylaştırılacağı incelenecektir.

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri veya işletmede bulunan (bulunması gereken) en önemli denetim mekanizmasıdır (Sümer, 2021, s. 161; Ekmekçi, 2005, s. 65; Selek, 2004, s. 96; Başbuğ, 2013, s. 86; Akın, 2005, s. 4; Odaman, 2005, s. 599; Ulusoy, 2013, s. 31; Oğuz, 2011, s. 116; Caniklioğlu, 2012, s. 52; Süzek, 2021, s. 921; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2022, s. 1491). Öyle ki kurul, bir yandan çalışanların mesleki risklere karşı korunmasını sağlarken, diğer yandan işyeri (işletme) içi bir denetim mekanizması kurmak suretiyle konusu ünite bakımından, iş kazasına uğranmasına ve meslek hastalıklarına yakalanılmasına karşı önleyici bir rol üstlenmektedir (Sümer, 2021, s. 161; Başbuğ, 2013, s. 86; Oğuz, 2011, s. 116)¹. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması sayesinde işçilerin işyeri yönetimine katılmalarına da olanak sağlanmaktadır

¹ Kurulun iş sağlığı ve güvenliği geleneğini meydana getirmesinin yanında iş kazası ve meslek hastalıklarıyla mücadele ettiği ve bunların gerçekleşmesini önlediğine ilişkin gözlemler mevcuttur (Süzek, 2021, s. 921). İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda dikkate değer çalışmalardan birisi de işyeri örgütlenmesidir. Kurulun kaza ve hastalığın gerçekleşme ihtimali olan yere (işyerine) hâkim konumda yer alması önem arz etmektedir (Akın, 2005, s. 2).

(Sümer, 2021, s. 161). İşçilerin yönetime katılmaları inisiyatiflerine bağlı olmayıp; bilakis kanun koyucu tarafından zorunlu tutulmaktadır (Oğuz, 2011, s. 116; Sümer, 2021, s. 161)².

Kurula dair ilk düzenleme 1475 sayılı İş Kanunu³ m.76'da yer almıştır. Maddede kurulun hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığı'nca çıkarılacak bir tüzükte tespit edileceği belirtilmiştir. Buna yönelik olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük çıkarılmıştır. Daha sonra ise kurul ile ilgili yeni düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İşK) (İş Kanunu, 2003) yapılmıştır. Nihayet söz konusu düzenlemeler yerini, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te (Yön) (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 2013) öngörülen hükümlere bırakmıştır.

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğünün Şartları

İSGK m. 22 uyarınca, “*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. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular*” (İSGK m. 22/1). Kanunda elli veya daha fazla çalışanın bulunması ile altı aydan uzun süren sürekli işlerin yapılması koşulları birlikte aranmıştır. 4857 sayılı Kanun'un mülga 80 inci maddesinde düzenlenen işyerinin sanayiden olma koşulu ise kaldırılmıştır (Özdemir, 2014, s. 152)⁴.

Kanunun aradığı ilk şart işyerinde elli veya daha fazla çalışanın bulunmasıdır⁵. Hükümde açıkça işyeri denildiğinden, işverene ait birden fazla işyerinin her birinde kurulun ayrı ayrı kurulması gerekir (Sümer, 2021, s. 161; Başbuğ, 2013, s. 86)⁶. Gerçekten Yönetmeliğin m. 5/1 maddesi uyarınca, “*İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya*

² Kurul, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna katılmalarını sağlar, ancak belirtilen durum işyerinin iş sağlığı ve güvenliği standardını belirlemede tek başına bir ölçü değildir (Özdemir, 2014, s. 313). İş sağlığı ve güvenliği kurullarının en önemli faydası iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin işverence yerine getirilmesini sağlamaktır (Aydınlı, 2015, s. 162). Yönetime katılma hâli, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının devlet, işveren ve en önemlisi çalışanlar için ne denli önemli bir yapı olduğunu ortaya koymuştur. Gerçekten bu kurullar ile birlikte işyerindeki sağlık ve güvenlik problemleri katılımcı bir yöntemle çözülecektir. (Akın, 2005, s. 4-5).

³ 4857 sayılı ve 10.06.2003 tarihli İş Kanunu ile kıdem tazminatı düzenlemelerinin yer aldığı 14 üncü maddesi dışında yürürlükten kaldırılmıştır.

⁴ Bu koşulun kaldırılmasıyla artık ticari, tarım ve orman işlerinde faaliyet gösteren işyerleri veya kamu işverenleri 6331 sayılı Kanun'da yer alan koşulları sağlamaları hâlinde kurulu oluşturmak zorunda kalacaklardır (Süzek, 2021 s. 92; Caniklioğlu, 2012, s. 52).

⁵ 4857 sayılı Kanun'un mülga 80 inci maddesinde yer alan “devamlı elli işçi çalışıyor olması” ifadesi yeni düzenlemeyle birlikte ortadan kaldırılmıştır. Söz konusu hükmün uygulandığı dönemdeki bir görüşe göre, devamlı elli işçi sayısının aranması, işverenlerin kurul oluşturmamak adına çalışan sayılarının ellinin altına düşürebilme çabalarına sahne olacaktır. Bu durum muvazaalı işlemleri ortaya çıkaracaktır (Aydınlı, 2015, s. 163). Kanun'daki ifadeyi eleştiren Özdemir'e göre, ihlalinin sonucu idari para cezalarına bağlanan kanuni düzenlemelerin yoruma açık bırakılması isabetli değildir (Özdemir, 2014, s. 315). Oğuz'a göre, istatistikler büyük işletmelere kıyasla küçük işletmelerde daha fazla iş kazasının gerçekleştiğini göstermektedir. Dolayısıyla, elliden daha az işçi çalıştıran küçük işletmeler kurulların getireceği yararlardan mahrum kalacaktır. (Oğuz, 2011, s. 120).

⁶ Her bir işyerinde farklı kurulların kurulması, işyerlerinin farklı çalışma ortamına sahip olmasına binaen çeşitli risklere sahip olması, dolayısıyla alınacak önlemlerinde değişebilecek olmasının bir sonucudur. O hâlde, işverenler tüm işyerlerine yönelik yalnızca bir adet ortak kurul oluşturarak Kanun'daki örgütlenme yükümlülüğünden kurtulamaz (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2022, s. 1492). İşverene ait birden çok işyeri bulunması ve her bir işyerindeki işçilerin sayısının elliden az olması hâlinde işçilerin toplanabilmesi söz konusu olmaz (Ekmekçi, 2005, s. 67).

işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur” (Yön. m. 5/1).

İşyerine bağlı yerlerden, yönetimde ve amaçta birlik olan işverene ait birden fazla ünitenin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi anlaşılır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, 2022, s. 137). Bu bağlamda, fiziken ayrı ve mesafe olarak birbirinden uzak yerler olsa da bağlı yer statüsünde değerlendirilen yerlerde çalışanlar elli çalışan sayısının hesaplanmasında toplam sayıya dahil edilmelidir. Ayrıca işyerlerinin holding bünyesinde yer alması durumunda her bir şirketin ayrı tüzel kişiliğe, diğer deyişle işveren niteliğine sahip olduğu kabul edilir (Süzek, 2021, s. 155-156). İşyeri olarak değerlendirildiğinde her bir şirket bakımından ayrı ayrı elli çalışan sayısının aranması yerinde olur.

Hükümde açıkça, “çalışan” ifadesi yer aldığından elli çalışan sayısına stajyer ve çırakların dahil edilmesi gerekir (Aydınlı, 2015, s. 163, Caniklioğlu, 2012, s. 53, Selek, 2004, s. 98, Sümer, 2021, s. 162)⁷. İşçilerin iş sözleşmelerinin türünün önemi yoktur. Kanunun aradığı sayı bakımından belirli veya belirsiz süreli, kısmi ya da tam süreli iş sözleşmeleri ile çalışan tüm işçiler hesaba dahil edilecektir (Caniklioğlu, 2012, s. 53).

Elli çalışan sayısının sağlanmadığı işyerlerinde de kurulun oluşturulması mümkündür. Kurulun işlevi ve niteliği Kanun’da zorunlu olarak kurulması gereken kurullarla aynıdır (Ekmekçi, 2005, s. 66; Ulusoy, 2013, s. 36)⁸. Dolayısıyla kurul, iş sağlığı ve güvenliği hakkında kararlar alabilir, işveren böylelikle söz konusu kararlara uymakla yükümlü hâle gelir (Ulusoy, 2013, s. 36).

Elli çalışan sayısının işyerinde sürekli olarak sağlanmasının gerekli olup olmaması bakımından; Kanunda gerekli sayı için devamlılık şartı öngörülmediği, dolayısıyla işin veya işyerinin nitelik bakımından genel olarak elli veya daha fazla işçiyi gerektirmesinin aranması ifade edilebilir (Süzek, 2021, s. 922; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2022, s. 1492). Hatta işçi sayısını belirli bir dönem elli sayısının altına düşmesinin kurulun kaldırılmasına neden olmayacağı da söylenebilir⁹.

Kanunda belirtilen diğer koşul ise, işyerinde yapılan işin altı aydan fazla süren sürekli işlerden olmasıdır. Sürekli işten ne anlaşılabacağı ve altı aylık sürekliliğin belirlenmesinde hangi zaman diliminin esas alınacağı hükümde belirtilmemiştir. İŞK m. 10/1’de, “*Nitelikleri bakımından en çok otuz gün süren işler süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir...*” ifadesi yer almaktadır. Ancak 6331 sayılı Kanun, işin sürekli olmasıyla yetinmemiş bu işin altı aydan fazla sürmesini aramıştır. Öğretide altı aylık sürekliliğe esas alınacak zaman aralığının bir yıllık dönem kapsayacağı ifade edilmektedir. Bir yıl için esas alınacak dönem

⁷ Çalışanın kapsamında yer aldığı kanunun önemi yoktur. 6331 sayılı Kanun, diğer İş Kanunlarına ve Türk Borçlar Kanunu’na tabi çalışanları da kapsamına aldığından, statüleri esas alınmaksızın tüm çalışanlar elli sayısına dahil edilir (Özdemir, 2014, s. 316).

⁸ İşyerinin Kanun’da belirtilen şartları taşımaması hâlinde toplu iş sözleşme-sinde yer alacak bir hükümle işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarına benzer örgütler kurulabilir (Selek, 2004, s. 99). İşverenin; tek taraflı, düzenli, devamlı ve genel davranışlarına işyeri uygulamaları denir. Zorunluluğunun bulunmamasına rağmen işyerinde kurul oluşturan işverenin bu davranışının işyeri uygulaması hâline gelmesi durumunda işveren kurulu tek taraflı olarak ortadan kaldıramaz (Demircioğlu, 2011, s. 1835).

⁹ İşyerindeki işçi sayısının ellinin altına düşmesi hâlinde ilk olarak muvazaa ihtimali üzerinde durulmalıdır. İşverenin çalışan sayısının ellinin altına inmesi yönünde hileli bir davranışta bulunup bulunmadığı incelenmelidir (Oğuz, 2011, s. 120). İşyerindeki çalışan sayısı yılın belirli dönemlerinde değişiklik gösteriyorsa - ellinin altına düşüyorsa - söz konusu işyerlerinde işverenin kurul oluşturma yükümlülüğünden bahsedilemez (Ekmekçi, 2005, s. 67).

içinde altı aydan uzun süren sürekli işlerin yapılmadığı yerler bakımından kurul oluşturma yükümlülüğü yoktur (Oğuz, 2011, s. 116; Özdemir, 2014, s. 316)¹⁰.

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi işyeri veya işletmelerde işverenler tarafından rağbet gören bir uygulamadır. Teknolojik gelişmelerin yaşanması, işyerindeki maliyetlerin artması gibi hususlar, (A) işvereni tarafından faaliyetin sürdürüldüğü bir işyerindeki iş organizasyonuna (B), (C) ve (D) işverenlerinin de dahil olmasına yol açmıştır. Öte yandan, işyeri veya işletmede sendikası veya ucuz işgücünü elde etme gibi hususlar işverenlerin söz konusu uygulamayı tercih etmesinde önemli rol oynamaktadır.

Alt işverenlik ilişkilerinde taraflar arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine değil, bilakis alt işverenlik sözleşmesi adı verilen sözleşmeye dayanır (Ekonomi, 2008, 21 vd.; Süzek, 2010, s. 16 vd.; Taşkent, 2004, s. 363 vd.; Ünsal, 2006, s. 536 vd.; Akyiğit, 2015, s. 15 vd.; Bozkurt Yüksel, 2008, s. 47 vd.; Güzel, 2004, s. 31 vd.; Ayan, 2006, s. 500 vd.; Göktaş, 2012, s. 56 vd). Taraflar arasındaki hukuki ilişkinin kaynağını kira, nakliye, eser ve inşaat gibi sözleşmeler oluşturur (Sümer, 2019, s. 25; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2016, s. 31; Narmanlıoğlu, 2014, s. 119; Süzek, 2010, s. 13; Güzel, 2004, s. 62; Ünsal, 2006, s. 539.; Bozkurt Yüksel, 2008, s. 48; Göktaş, 2012, s. 56-57; Taşkent, 2004, s. 363). Kanun hükmünde yer alan “...bu iş için görevlendirdiği işçilerini...” ifadesinden alt işverenin işveren niteliğini haiz olması gerektiği sonucuna varılabilir (Narmanlıoğlu, 2008, s. 57; Süzek, 2010, s. 14; Ünsal, 2006, s. 539).

Asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde, asıl işverenden iş alan alt işverenin faaliyetini yürüttüğü ünite artık onun açısından “kendi işyeri” hükmünü kazanır¹¹. Gerçekte asıl işverene ait olan söz konusu alan, işyeri organizasyonun bir parçası olma hüviyetini korur. Dolayısıyla alt işverenin faaliyetini sürdürdüğü ünite de alınacak bir karar her iki işvereni de etkiler. Bu nedenle kanun koyucu asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kurul oluşturma yükümlülüğünü özel olarak düzenleme altına almıştır.

İSGK m. 22/1’deki şartların bulunduğu hâllerde;

- “Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
- Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- 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” (İSGK m. 22/2).

Kanun’da genel olarak işverenlerin kurul oluşturma yükümlülüğünden farklı olarak altı aylık devamlılık; işverenin işyerindeki işin devamlılık arz etmesi açısından değil, alt işverenlik

¹⁰ Kanun’da öngörülen süreyi, bir yıllık zaman dilimi içerisinde değerlendirmek gerekmektedir. Dolayısıyla hükmü, bir yıllık süre zarfında devamlı işlerin yapıldığı işyerleri için kurul oluşturma yükümlülüğü şeklinde anlamak daha doğru olacaktır (Ekmekçi, s. 66).

¹¹ Alt işverenin işyeri asıl işverenin işyerinden bağımsız olarak düşünülemez. Alt işverenin işyeri asıl işverenin işyerinin fer’i olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır (Başbuğ ve Yücel Bodur, 2021, s. 102-103).

ilişkisinin süreceği zaman aralığı bakımından aranmıştır. Bu konuda öğretide çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, genel olarak kurul oluşturma yükümlülüğünün altı aydan fazla devamlı işlerin yapıldığı işyerleri bakımından öngörülmesinin yanı sıra, alt işverenlik ilişkisi için de benzer düzenlemenin yapılması isabetlidir. Öte yandan, kısa süren alt işverenlik ilişkileri bakımından kurulun meydana gelmesini zorlamamak adına altı aylık süre sekiz ay olarak da düzenlenebilmesi yerinde olacaktır (Belverenli, 2016, s. 191). Diğer görüşe göre, kurul oluşturma yükümlülüğünün altı aydan uzun süren alt işverenlik ilişkilerinin devam ettiği işyerleri için aranmasının, ancak altı aydan daha az süren alt işverenlik ilişkilerinde bu yükümlülüğün bulunmamasının haklı bir gerekçesi yoktur (Ertürk, Şükran, 2012, s. 23). Bir diğer görüşe göre ise, alt işveren de esas olarak bir işverendir. 6331 Sayılı Kanun'un m. 22/1. ve 2. fıkralarını göz önünde bulunduracak olursak altı aydan kısa süren alt işverenlik ilişkilerinde kurul oluşturma zorunluluğunun bulunmamasını olağan karşılamak gerekir (Centel, 2013, s. 14). Kanaatimizce alt işverenlik ilişkilerindeki iletişim ve koordinasyon eksiklikleri göz önünde bulundurulduğunda ve kısa süren alt işverenlik ilişkileri nedeniyle kurulun sık sık kurulup sona erdiğini düşünüldüğünde, Kanun'da altı aylık sürekliliğin öngörülmesi isabetlidir. Kanun'daki ihtimallere göre işverenlerin kurul oluşturma şekilleri aşağıda incelenecektir.

Asıl İşveren ve Alt İşverenin Ayrı Şekilde Kurul Oluşturması

Asıl işverenin yanı sıra alt işverenin çalışan sayısının da elliden fazla olma hâli, her iki işverenin farklı kurul oluşturma yükümlülüğünün ortaya çıkmasına yol açar. Böylece aynı iş organizasyonu içerisinde farklı kurullar meydana gelmiş olur. Öğretide asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde birden fazla kurulun oluşturulması bakımından çeşitli görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, işyerinde birden fazla kurul oluşturulmasının bazı sakıncaları olabilir. Bunlardan birisi, farklı kurulların birbirleri ile çelişen iç yönetmelik uygulama hâlidir. İşyerinde bir adet kurul oluşturmak yeterlidir. Söz konusu kurulu meydana getirme sorumluluğu ise asıl işverene verilmelidir (Başbuğ, 2013, s. 88). Diğer görüşe göre, aynı işyerinde birden fazla kurulun faaliyetini yürütmesinde herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Kurulların farklı iç yönetmelik uygulama ihtimali de önem taşımaz. Zira asıl işveren yükümlü olduğu iş birliği ve koordinasyonu sağlama görevi ile bu tür uygulamaların önüne geçilmesinde etkin bir rol oynayabilir (Belverenli, 2016, s. 194).

Kanun koyucu “...*Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır...*” ifadesiyle ortaya çıkabilecek sakıncalı durumları önlemeye çalışmıştır. Düzenlemenin amacının aynı ortamda faaliyetini sürdüren kurulların farklı karar ve uygulamalarının önüne geçilmesi, diğer bir ifade ile uygulamada yeknesaklık sağlanması olduğu söylenebilir (Akı, 2013, s. 16)¹². Kanaatimizce asıl işveren, işyerinin iş sağlığı ve güvenliğine dair eksikliklerin tespiti bakımından en önemli kişi konumunda yer alır. Bu nedenle, kanun koyucu tarafından koordinasyon sağlama görevinin asıl işverenin kendisine verilmesine ilişkin düzenlemenin isabetli olduğu söylenebilir (Benzer yönde bkz., Centel, 2013, s. 15).

¹² Aynı işyerinde olması gereken eş güdümün sağlanamaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkin olarak uygulanamamasına neden olabilir (Centel, 2013, s. 15).

Sadece Asıl İşverenin Kurul Oluşturması

Asıl işveren, Kanun'da öngörülen sayıya ulaşmış olmakla birlikte alt işveren söz konusu şartı sağlayamamış olabilir. Bu durumda kurulun sadece asıl işveren tarafından oluşturulması söz konusu olur. Kurul oluşturmakla yükümlü olmayan alt işverenin, koordinasyonu sağlamak için vekaleten yetkili temsilci ataması gerekir.

Öğretide yetkili temsilci kurumuna karşı olumlu eleştiriler getirilmiştir. Bir görüşe göre, kanun koyucunun öngördüğü bu düzenleme son derece isabetlidir. Örneğin, sadece asıl işveren tarafından kurul kurulmuştur. Alt işverene ise kurul oluşturmanın gerekmediği bir işyerinin güvenlik işleri verilmiştir. İşte, güvenlik biriminde çalışan işçilerin herhangi bir saldırı ile karşı karşıya kalmamaları adına yetkili temsilci gerekli önlemleri alabilir (Özdemir, 2014, s. 324). Diğer görüşe göre, işyerinde birden çok alt işverenin bulunması hâlinde kurula da birden çok temsilci atanacaktır. Bu hâlde, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda alt işverenlerin görüşleri de alınmış olacaktır. (Caniklioğlu, 2012, s. 54). Bir diğer görüşe göre, yetkili temsilcinin yerinde müdahaleleri ile iş sağlığı ve güvenliği süreci süratlenebilir (Belverenli, 2016, s. 195). Öte yandan öğretide temsilcilik kurumuna yönelik olumsuz eleştiriler de söz konusudur. Bir görüşe göre, temsilcinin yetkilerinin içerik ve kapsamı belirsizdir. Temsilcinin toplantıya izleyici vasfı ile katılması olası riskler karşısında tedbirlerin alınmasına herhangi bir katkı sağlamayacaktır (Gerek, 2012, s. 18). Kanun'da koordinasyonu sağlamakla görevli olduğu belirtilen temsilcinin neyi koordine edeceği merak konusudur. Zira koordinasyon iki kurulun varlığı hâlinde mümkündür. Ancak alt işverenin işyerinde hâlihazırda bir kurul bulunmamaktadır (Centel, 2013, s. 15).

Yetkili temsilci sayesinde kurul bulunmayan alt işverenin işyeri ile birliktelik sağlanabilir. Aksi takdirde aynı coğrafi alanı paylaşan işyerlerinde benzer riskler ile karşılaşabilecek işçilerin bir kısmı Kanun'un aradığı denetim ve gözetim altında olurken, diğer işçiler bu denetim ve gözetimden mahrum kalabilir (Özdemir, 2014, s. 324). Kaldı ki bu sayede, alt işverenin işyerinde kurul bulunmamasının alt işverende yaratabileceği keyfiliğin veya tepkisizliğin de önüne geçilebilir.

Yetkili temsilcinin kimler arasından seçileceği hususu Kanun'da düzenleme altına alınmamıştır. Kanun metninde vekalet ifadesi kullanıldığından bu kişilerin işveren vekillerinden seçilebileceği yoruma yapılabilecek olsa da öğretide Özer'in de haklı olarak ifade ettiği üzere, işveren vekilleri 6331 sayılı Kanun bakımından işveren sayılmaktadır. Dolayısıyla Kanun anlamında işveren olarak kabul edilen kimselerin asıl işvereni vekaleten temsil etmesi düşünülemez (Özer, 2018, s. 508-509). O hâlde işverenin diğer çalışanlar ve bu Kanun kapsamında işveren vekili sayılmayan kişiler arasından olan kimseleri temsilci olarak atamasının mümkün olduğu kabul edilmelidir. Yetkili temsilcinin işyerlerinde koordinasyonu sağlamak için kurul toplantılarına katılmakla yükümlü olduğu söylenebilir (Benzer yönde bkz., Belverenli, 2016, s. 196).

Alt işverenin, asıl işverenin işyerindeki kurul kararlarının uygulanması bakımından herhangi bir yükümlülüğün olup olmadığının cevaplanması gerekir. Bunun için ise, Yönetmeliğin 4'üncü maddesinin son fıkrasından hareket etmek doğru olacaktır. Fıkrafta "...İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular..." ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla işverenin niteliğine bakılmaksızın kurul kararlarını uygulaması gerektiği (Baycık, 2013, s. 115), ancak işyerinde kurul bulunmayan alt işverenin asıl işveren tarafından oluşturulmuş olan kurulun kararlarına Kanun hükümlerine aykırılık bulunduğu takdirde itiraz etme hakkı olduğu söylenebilir (Belverenli, 2016, s. 196).

Sadece Alt İşverenin Kurul Oluşturması

Asıl işverenin işyerinde çalışanların sayısı elliden az, alt işverenin işyerinde çalışanların sayısının elliden çok olması hâlinde alt işveren kurulu kurmakla yükümlü hâle gelir. Bu durumda asıl işverenin koordinasyonun sağlanması için yetkili temsilci göndermesi gerekir. Asıl işveren, kurulda alınan kararlara uymakla yükümlüdür.

Asıl İşveren ve Alt İşverenin Birlikte Kurul Oluşturması

İşverenlerin çalışan sayılarının tek başına Kanun'da belirtilen asgari sayıyı sağlamaması hâlinde her iki işverenin çalışan sayısı toplanarak iş sağlığı güvenliği kurul oluşturulur. Bu hâlde işverenler kurulu birlikte meydana getirmiş olur. Asıl işveren işyerleri arasındaki uyumu sağlamakla yükümlü hâle gelir¹³.

İşverenlerin kurulu birlikte oluşturması öğretide eleştiri konusu olmuştur. Bu hükmün art niyetli uygulamalara neden olabileceği ifade edilmiştir. Bir görüşe göre, düzenleme, işyeri temelli bir kurulun oluşmasının önüne geçmektedir. Öte yandan, hükümde asıl işverenin ve alt işverenin işyerlerinin ayrı ayrı işyerleri olduğu da gözetilmemiştir. Çalışan sayılarının toplanması suretiyle aynı Kanun'da belirtilen elli çalışan koşulunun da bir anlamı kalmamıştır (Centel, 2013, s. 16). Diğer görüşe göre, maddenin getiriliş amacı her ne kadar yerinde gibi gözüксе de; düzenleme ile Kanun'un aradığı elli çalışan çalıştırma koşulu anlamını yitirecektir. Kurulun kim tarafından ve nasıl oluşturulacağı, mali yükü kimin üstleneceği, asıl işverenin eş güdümü nasıl sağlayacağı gibi soruların cevaplanması şarttır (Akı, 2013, s. 17). Düzenlemeyi yerinde bulan bir diğer görüşe göre ise, iş kazalarının yoğunlukta olduğu bu tip iş ilişkilerinde kurulun birlikte oluşturulması işyerinde kontrol mekanizmasının meydana gelmesini sağlar (Akın, 2013, s. 139). Kanaatimizce, işverenlerin her birinin elli çalışan sayısına ulaşmamak için danışıklı iş organizasyonu kurmalarının önüne geçilmesi, farklı işyerleri olmasına rağmen aynı iş organizasyonu içerisinde yer alması ve hatta çalışanların aynı/benzer iş sahasında faaliyet sürdürmesi, işyerlerinin benzer riskleri taşımaları gibi nedenlerle düzenlemenin isabetli olduğu söylenebilir.

Birden Fazla Alt İşverenin Bulunduğu Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinde Kurul Oluşturma Yükümlülüğü

Asıl işverenin alt işverenlik kapsamında birden çok alt işveren ile hukuki ilişki kurması mümkündür. Genel kuraldan hareketle Kanun'daki koşullar mevcutsa işverenler kendi işyerleri bakımından kurul oluşturmakla yükümlü hâle gelir. Asıl işverenin alt işverenle olan hukuki ilişkilerinde bütün alt işverenlerin elli çalışan sayısını ve alt aylık süreyi sağlaması durumunda herhangi bir problem ortaya çıkmaz. Ancak Kanunda belirtilen sayının sağlanamaması durumunda kurul oluşturma yükümlülüğünün ne şekilde gerçekleşeceğinin belirlenmesi gerekir.

¹³ Elli çalışan sayısının toplanmasına ilişkin henüz Yönetmelik yürürlüğe girmeden önce çeşitli görüşler öne sürülmüştür. Demircioğlu/Kaplan'a göre, alt işverenin faaliyetini sürdürdüğü işyerini asıl işverenin işyerinden bağımsız bir işyeri olarak düşünmek gerekir. Bundandır ki, alt işverenin işçilerinin elli sayısının hesaplanmasında sadece kendi işyerleri açısından dikkate alınması gerekir (Demircioğlu ve Kaplan, 2013, s. 9). Baycık'a göre, alt işverenlik ilişkilerinde kurul oluşturma yükümlülüğü açısından elli sayısının belirlenmesinde Kanun'da yer alan ifadeyi lafzi yorumlamak gerekir. İşyerinde esas alınan orandaki riskin işçi sayısından kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılmalıdır (Baycık, 2011, s. 242). Akın'a göre, aynı işyerini paylaşan alt işverenin işçilerinin elli sayısına dahil edilmesi gerekir. Ancak asıl işverenle aynı işyerini paylaşmayan ve coğrafi açıdan işyerine uzak bir alanda çalışan alt işveren işçilerinin elli sayısının hesabına dahil edilmesi beklenemez (Akın, 2013, s. 136-137).

Öğretideki bir görüşe göre, kurulun hangi şekilde oluşturulacağı asıl işverenin kurul oluşturmakla yükümlü olup olmamasına göre değişecektir. Asıl işveren kurul oluşturmakla yükümlü ise, alt işverenlerin işçi sayısı ayrı ayrı hesaplanmalıdır. Eğer asıl işveren ve alt işverenlerin hiçbiri kurul oluşturmakla yükümlü değilse, asıl işverenin işçileri ve bütün alt işverenlerin işçilerinin toplanması gerekir (Özden, 2022, s. 153, 155). Diğer görüşe göre, Kanun'daki düzenlemenin işyerinde birden çok alt işverenin olduğu durumlarda doğrudan doğruya uygulanması, işverenlerin işçi sayısının ellinin altında kalması ihtimalinde hiçbir şekilde kurul oluşturulamamasına neden olabilir (Akyiğit, 2013, s. 130).

Kanaatimizce, İSGK m. 22, 2, (a)'dan hareketle işyerinde birden çok alt işverenin faaliyette bulunmasında dahi alt işverenlerin her birinin kurul kurma yükümlülüğüne sahip olacağı kabul edilmelidir. Sadece asıl işverenin kurul oluşturmakla yükümlü olduğu durumda, İSGK m. 22, 2, (b) gereğince, alt işverenler koordinasyonu sağlamak amacıyla temsilci atamalıdır. İşverenlerin bir kısmının kurul oluşturmakla yükümlü olduğu durumlarda ise, asıl işveren gibi diğer alt işverenlerin de temsilci ataması doğru olacaktır. İşverenlerin hiçbirinin kurul oluşturma ile yükümlü olmadığı durumlarda da İSGK m. 22, 2, (ç) hükmü uygulanabilir. Zira ilgili hüküm asıl işverene, ayrı işyeri olarak kabul edilen ancak kendi işyeri organizasyonu içerisinde yer alan alt işverenin işyeri ile ortak kurul kurabilmesine imkân tanımıştır. Dolayısıyla bağımsız işyerlerinin değil asıl işverenin işyeri organizasyonunun esas alındığının görüldüğü İSGK m. 22, 2, (ç) esas alınarak; alt işverenin sayısından ziyade, aynı işverenle aynı işyeri organizasyonu kapsamında hukuki ilişki kurulmasına dikkat edilmelidir. Sonuç olarak son durumda işverenlerin çalışan sayıları toplanarak ortak kurul oluşturulabileceği söylenebilir (Benzer yönde bkz., Özden, 2022, s. 155).

Muvazaa Hâlinin Kurul Oluşturma Yükümlülüğüne Etkisi

Alt işverenlik ilişkisinin kurulması belirli şartların var olması sonucunda mümkün hâle gelir. İş Kanunu uyarınca alt işverenlik ilişkisi için aranan şartların mevcut olmaması durumunda, muvazaalı işlem gündeme gelir. İşK m. 2'de hangi hâllerin muvazaalı işlem sayılacağı belirtilmiştir. Aynı maddede muvazaalı ilişkilerin mevcudiyeti durumunda, alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceği belirtilmiştir.

Muvazaa hâlinin kurul oluşturma yükümlülüğüne etkisini yukarıda değinilen ihtimallere göre incelemek gerekir. Buna göre:

- İşverenlerin ayrı şekilde kurul oluşturma durumunda işyerinde kurul bulunmayan asıl işverenin işçi sayısı muvazaa hâli nedeniyle ellinin üzerine yükselirse kurul oluşturma yükümlülüğü de ortaya çıkar.

- Aynı işyerinde birden çok alt işverenin bulunduğu durumlarda da asıl işverenin işçi sayısı elliden az olmasına rağmen, bazı alt işverenlerle olan alt işverenlik ilişkisinde muvazaa hâli tespit edilmiş ise yukarıdaki duruma benzer şekilde yeni durumdaki işçi sayısına göre belirleme yapılmalıdır. İşçi sayısı ellinin üzerinde olması durumunda asıl işveren kurul oluşturmakla yükümlü hâle gelmelidir¹⁴.

¹⁴ Bu durum aslında alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerindeki elli sayısının sağlanmasında dikkate alınması gerekliliğinin itirafından başka bir şey değildir (Özer, 2018, s. 507).

Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

4857 sayılı Kanun uyarınca, geçici iş ilişkisinin mesleki veya genel anlamda olmak üzere iki şekilde kurulabilmesi mümkündür. Özel istihdam büroları aracılığıyla ve iş görme ediminin Kanun'da önceden belirlenmiş süreler boyunca sunmaya yönelik anlaşmanın yapılması mesleki geçici iş ilişkisi olarak adlandırılabilir (Baskan, 2017, s. 4; Civan, 2017, s. 315). Bir işçi ile holding veya aynı şirketler topluluğu bünyesindeki şirketler arasında olmak üzere onun da onayının alınması suretiyle genel anlamda geçici iş ilişkisi kurulduğu ifade edilebilir (Başmanav, 2016, s. 140).

Özel istihdam bürosu, tıpkı diğer işverenler gibi Kanun'un aradığı şartları sağlaması durumunda kurulu meydana getirmekle yükümlüdür. Geçici işverenin de özel istihdam bürosundan bağımsız olarak, kendi işyeri açısından kurul oluşturması mümkündür. Genel anlamda geçici iş ilişkisinde de aynı şekilde kurul oluşturma yükümlülüğü şirketler açısından ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Geçici iş ilişkilerinde temel sorun geçici işçinin hangi işverenin işyerindeki sayıya dahil edileceğidir. Bu konu hakkında öğretide farklı görüşler öne sürülmüştür. Bir görüşe göre, geçici işçiler geçici iş ilişkileri sırasında geçici işverenin işyerinde çalışacağından, geçici işverenin işyerindeki risklerle karşılaşacağından ve eğitimleri de geçici işveren tarafından sağlanacağından elli işçi sayısına ayrıca dahil edilmelidir (Akyiğit, 2016, s. 490). Diğer görüşe göre, geçici iş ilişkisinin altı aydan fazla süreyle kurulabileceği göz önünde bulundurulacak olunursa, belirtilen süreden uzun süren işlerin yapılacağı ilişkilerde elli çalışan sayısının hesabında geçici işçilerin de dikkate alınması gerekir (Ulusoy, 2013, s. 35). Bir diğer görüşe göre, geçici işçilerin iş sözleşmeleri başka işverenlerdir. Bu nedenle elli sayısının hesaplanmasında geçici işverenin işçilerine değil; işçinin asıl işverenin işçi sayısına eklenmelidir (Demircioğlu ve Kaplan, 2013, s. 9; Caniklioglu, 2012, s. 53; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2022, s. 1492).

Kanaatimizce, ilk görüş daha isabetlidir. Kanun'un elli çalışan sayısına ilişkin düzenlemesini; sadece “işverenlerce” istihdam edilen çalışanlara yönelik olarak değil, ayrıca işverenler arasındaki farklı kanuni ilişkilerin gerçekleşmesi neticesinde asıl işyerinden ayrılan ve gönderildiği “işyerinde” farklı iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle karşılaşacak çalışanları da kapsayacağı şekilde anlamak gerektiği ifade edilebilir. Dolayısıyla geçici işçinin kurul oluşturulması bakımından geçici işverenin işyerindeki sayısına ayrıca dahil edileceği söylenebilir. Alt işverenlik ile ilgili düzenlemelere bakıldığında, her ne kadar farklı işyerleri olarak kabul edilse de asıl işverenin iş organizasyonunda bulunmadan hareketle işverenlerin kurulun birlikte oluşturulmasının da hüküm altına alındığı görülmektedir. O hâlde geçici işçi açısından farklı işverenin işçisi olması nedeniyle elli çalışan sayısına dahil edilmemesinden ziyade, fiilen çalıştığı işyerinde de sayıya dahil edileceğinin dikkate alınması yerinde olacaktır.

Kanun'da da belirtildiği üzere, geçici iş ilişkisi çeşitli sürelerle kurulabilir. Elli çalışan sayısına dahil olma geçici iş ilişkisinin kurulduğu süre bakımından değil, dahil olunan işyerindeki işin niteliği (ne kadar sürdüğü) açısından aranması gerektiği açıktır.

İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri Hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İşyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin hükümler İşK m. 6'da düzenlenmiştir. İşyeri veya işyerinin bir bölümünün el değiştirmesi durumunda işyerinin devrinden bahsedilir. Devir işlemi her zaman bir hukuki işleme dayanır (Süzek, 2013, s. 313). İşyerinin devri, işverenin değişmesini neden olur. Diğer bir deyişle, işyerinin devri ancak devre ilişkin farklı iki tarafın bulunması hâlinde söz konusu olabilir (Doğan Yenisey, 2019, s. 133). İşverenin

değişmesi ile sonuçlanmayan bir devir işlemi işyeri devri olarak nitelendirilemez (Alpagut, 2010, s. 41). Ayrıca işverenin değişmesi, işyerinin mülkiyetinin de değişeceği anlamına gelmez. Devir işlemine konu olan hukuki ilişkinin işyerinin kiralanması olması hâli bu durumu örnektir (Akı, 2013, s. 5).

İşyerinin bir bölümünün devri durumunda işverenin çalışan sayısı ellinin altına düşebilir. Çalışan sayısının ellinin altına düşmesi sonucu işverenin kurul meydana getirme yükümlülüğü kural olarak ortadan kalkar. Ancak bu hâlde dahi işyerinin kalan kısmının nitelik itibarıyla elli çalışan bulunmasını gerektiriyorsa işverenin yükümlülüğünün devam edeceği ifade edilebilir. İşyerini devralan işveren bakımından ise, devralma ile işyeri ayrı bir işyeri niteliğinde olmayacaksa, hâlihazırdaki bir işyerinin bölümü hâline gelecekse genel toplama göre kurul oluşturma yükümlülüğünün var olup olmadığı belirlenecektir. Devralınan işyerinin bir bölümü ayrı bir işyeri olarak faaliyetini sürdürecekse artık sadece devralınan ünitedeki işçi sayısını esas almak gerekir.

Ticaret şirketlerinde yapısal değişiklik sonucunda meydana gelen işyeri devirlerde işçinin itiraz hakkı söz olduğundan işçinin hangi işverenin işyerindeki sayıya dahil edileceğinin tespit edilmesi gerekir. İşçinin itiraz hakkını kullanması devir sonrası döneme sarkabilir. İşçi düşünme süresi boyunca devralan işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş göreceğinden, bu işyerindeki sayıya dahil edilir.

Türk hukukunda işçini itiraz hakkının kullanması sonucunda eski işverenine dönmesi yöntemi benimsenmemiş, itirazın kullanılmasıyla iş sözleşmelerinin fesih bildirim sürelerinin sonunda sona ereceği öngörülmüştür (Alp, 2012, s. 63). İlgili düzenleme ise Türk Ticaret Kanunu'nda (TTK) (Türk Ticaret Kanunu, 2011) düzenleme altına alınmıştır (TTK m. 178 vd.). Dolayısıyla itiraz hakkının henüz devir işlemleri tamamlanmadan kullanılması durumunda, işçinin ortada dahil edileceği bir işyeri/işveren kalmayacağından, işçi devralan işverenin işyerindeki sayıda esas alınmayacaktır.

Konsinye İş İlişkisi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

Konsinyatör işverenin kendi mallarını konsinye işverene bırakmasının yanı sıra malların tanıtımı ve satışı için kendi işçilerini konsinye işverenin işyerinde görevlendirdiği hukuki ilişkiye konsinye iş ilişkisi denir. Konsinye iş ilişkisi işverenlerin ürünlerinin pazarlanması ve satışına ilişkin ihtiyaçları nedeniyle zaman içerisinde ortaya çıkan atipik bir iş ilişkisidir. Konsinye iş ilişkisinde taraflar arasında üçlü iş ilişkisi meydana geldiği kabul edilmektedir (Baskan, 2023, s. 970). Konsinye iş ilişkisinin taraflarını konsinyatör işveren, konsinye işçi ve konsinye işveren oluşturmaktadır (Baskan, 2023, s. 970; Erdoğan ve Buluş, 2024, s. 91-92).

Öğretide, konsinye iş sözleşmesinde konsinye işçi ile konsinye işveren arasında herhangi bir iş ilişkisinin bulunmadığı ve işçinin iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan tüm haklarından konsinyatör işverenin sorumlu olduğu ifade edilmektedir (Erdoğan ve Buluş, s. 104). Bu bağlamda konsinye işçinin işvereni konsinyatör işverendir. Öğretideki isabetli bir görüşe göre ise, konsinye işverenin işyeri düzenini sağlamak üzere konsinye işçiye sınırlı da olsa emir ve talimat verebileceği kabul edilmelidir (Baskan, s. 971).

Konsinye iş ilişkisine dair Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta; konsinye iş ilişkisinin kurulmasına yönelik Kanun'da herhangi bir engel bulunmadığına, ancak taraflar arasında muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmasına olanak sağlayan unsurların söz konusu olmamasına işaret edilmiştir. Kararda, işçinin konsinyatör işverenin belirlediği

kapsamda ve onun hesabına hareket etmesi, konsinye işverenin mallarını satmakla görevlendirilmemesi gibi hususlara dikkat çekilmiştir¹⁵.

Konsinye iş ilişkisinde tararlar arasında muvazaaya dayanan bir hukuki ilişki söz konusuysa işçiler baştan itibaren konsinye işverenin işçisi olarak kabul edilir. Asıl işveren-alt işveren ilişkilerine dair yukarıda belirttiğimiz olasılıklara göre asıl işveren diğer deyişle konsinye işveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü hâle gelebilir.

Konsinye iş ilişkisi bakımından eğer taraflar arasında muvazaaya dayanan bir hukuki ilişki söz konusu değilse, konsinye işçi konsinyatör işverenin işçisi olarak iş görmeyi sürdürür. Konsinye iş ilişkisinde işin ifası konsinye işverenin işyerinde gerçekleşmeyi devam eder. Dolayısıyla işçi, konsinye işverenin işyerinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile karşı karşıya kalır. Hatta olası bir iş kazası, bu işyerinde alınmayan veya eksik alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yahut işçinin bilgilendirilmemesinin bir sonucu olarak meydana gelebilir. Geçici iş ilişkisinde de ifade ettiğimiz üzere, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması için gereken çalışan sayısında esas alınması gereken ölçüt “sadece” iş sözleşmesinin hangi işverenle yapıldığı olmamalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından “*çalışanın*” hâlihazırda ve bir iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü işyeri açısından ayrıca değerlendirilebilir. Bu doğrultuda, konsinye işçinin konsinye işverenin işyeri açısından da elli çalışan sayısında dikkate alınması düşünülebilse de; konsinye işverenle “*iş sözleşmesi benzeri*” sözleşmeye dahi dayanan iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişkisi bulunmayan konsinye işçinin hangi hukuki gerekçe esas alınarak nisaba dahil edileceği hususu müphem kalmaktadır. Fakat, taraflarca yapılacak sözleşmedeki bir hükümle konsinye işverene, işyerindeki konsinye işçileri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeler, önlemler ve buna yönelik uygulamalara ilişkin bilgilendirme yükümlülüğünün öngörülmesi söz konusu olabilir. Bu sayede konsinye işçi konsinye işverenin işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında bilgi sahibi olabilir.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği kurulu işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi mekanizmasının en etkili ayağıdır. Kurul sayesinde işvereni bağlayıcı kararlar alınabilmekte ve alınan kararların süratle uygulanması sağlanmaktadır. Kurul ülkemizde çok sık başvuru alan alt işveren ilişkileri açısından da büyük önem arz eder. Kanun koyucu kurulun önemini, Kanun ve Yönetmelik hükümleri ile de vurgulamıştır.

Kanun’da belirtilen koşulların bütün işverenlerin işyerinde bulunması hâlinde her bir işverenin kendisinin kurulu oluşturması gerekir. Ancak asıl işverenin yeterli sayıda çalışanın olmaması, alt işverenin de Kanun’da yer alan asgari sayıda çalışanın altında çalışana sahip olması durumunda, alt işverenin işçilerinin de hesaba dahil edilmesi yerinde olacaktır. İşyerinde

¹⁵ “...4857 sayılı Kanun’un 8 ... maddesi ve 6098 sayılı Kanun’un 393’üncü maddesindeki tanımlardan anlaşılacağı üzere ... sözleşmesi, ... görme, ücret ödeme ve kişisel/hukuki bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. ... sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. İşçinin başka işyerinde de ... sözleşmesi ile çalışıyor olması ... ilişkisinin kurulmasına engel oluşturmaz. Ancak bu hâlde işçinin ... sözleşmesi yaptığı işverenin belirlediği çerçevede ve onun hesabına hareket etmesi, işveren tarafından verilen görevi yerine getirmesi, sadece işverenin işini yapması, işyerinde çalıştığı firmanın işini yapmaması gerekir. Konsinye sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin sadece görev aldığı konsinyatör firmanın mallarının satışını yapması, diğer konsinyatör firmaların ve konsinye firmanın mallarının satışını ve işlerini yapmaması gerekir. Aksi takdirde her ne kadar konsinyatör firma işçiyi işe alıp ... sözleşmesi yapsa ve işçinin ücretini, Sosyal Güvenlik Kurumuna primini ödemiş olsa dahi ... ilişkisinde olması gereken bağımlılık unsuru gerçekleşmeyeceğinden konsinye firmanın kayden işveren olduğu kabul edilmelidir...”, Y9HD., E. 2023/1806, K. 2023/4941, T. 05.04.2023. www.yargitay.gov.tr

çok sayıda alt işverenin faaliyette bulunması durumunda alt işverenler için ayrı ayrı değerlendirme yapılmalıdır. İşverenlerin hiçbirisi kurul için yeterli sayıyı sağlamıyorsa, İSGK m. 22, 2, (ç) çerçevesinde alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu bütün işverenlerin çalışan sayıları toplanılarak kurul için gereken sayının sağlanıp sağlanmadığı belirlenmelidir. Alt işverenlik ilişkisinde muvazaanın tespiti durumunda kurul oluşturma yükümlülüğü yer değiştirebilir veya tamamen ortadan kalkabilir. Hatta İSGK m. 22, 2, (ç) kapsamında ortak kurul oluşturma yükümlülüğü de ortaya çıkabilir.

Geçici iş ilişkileri açısından asıl işyerinden farklı bir işyerine gönderilen işçinin, karşılaşacağı risklerin de farklı olabileceği ihtimali nedeniyle, iş sözleşmesinin kurulmuş olduğu işverenin yanı sıra fiilen çalıştığı işverenin işyerinde de Kanun'un aradığı sayıya dahil edileceğinin kabulü gerekir.

Kaynakça

- Akı, E. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve çalışma yaşamına etkileri, *DEUHF*, 15 (Özel Sa.), 3-24.
- Akı, E. (2013). İşyeri devrinin iş sözleşmelerine etkisi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (29), 5-12.
- Akın, L. (2005). İş sağlığı ve güvenliğinde işyerinin örgütlenmesi, *AÜHF*, 54 (1), 1-60.
- Akın, L. (2013). *İş sağlığı güvenliği ve alt işverenlik*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Akyiğit, E. (2016). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2013). *İş ve sosyal güvenlik hukukunda alt işverenlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2015). Kamuda asıl işin bir bölümü alt işverene verilirken muafiyet var mıdır?, *Çalışma ve Toplum*, 2 (45), 15-64.
- Alp, M. (2012). Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190), *Çalışma ve Toplum*, (1), 51-74.
- Alpagut, G. (2010). *İşyerinin devri ve iş sözleşmesini fesih hakkı*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ayan, Ö. (2006). Türk iş hukukunda alt işverenlik ilişkisi, *Legal İHSGHD*, (10), 500-527.
- Aydın, B. (2013). *İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği*. Ankara: ŞEKER-İŞ.
- Aydınlı, İ. (2015). *İş sağlığı ve güvenliğinden doğan hukuki ve cezai sorumluluk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Baskan, Ş. E. (2017). Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XXI (2), 3-46.
- Baskan, Ş. E. (2023). Konsinye satış (satım için bırakma) sözleşmesinin alt işverenlik ilişkisi yönünden değerlendirilmesi -karar incelemesi-, *Legal İSGHD*, 20 (79), s. 949-982.
- Başbuğ, A., Yücel Bodur, M. (2021). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Başmanav, E. (2016). Ödünç iş ilişkisi, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 74, (Özel Sa.), 139-169.
- Baycık, G. (2011). Yeni düzenlemeler açısından inşaat işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, *AHUF*, 60 (2), 227-254.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklarında yeni düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 103-170.
- Belverenli, D. (2016). Alt işverenlik ilişkisinden doğan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74 (Özel Sa.), 171-221.
- Bozkurt Yüksel, A. E. (2008). Asıl işveren - alt işveren ilişkisinde sorumluluk ve sınırları, *Sicil İHD*, 3 (9), 47-55.
- Caniklioglu, N. (2012). *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen işveren yükümlülükleri*. İstanbul: Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası
- Centel, T. (2013). İş sağlığı ve güvenliği kurullarının işleyişi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (29), 13-24.

- Civan, O. E. (2017). Yeni düzenlemeler çerçevesinde meslek edinilmiş ödünç (geçici) iş ilişkisi, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66 (2), 311-397.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2022). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Demircioğlu, A. M. (2011). *İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu*. Sarper Süzek'e Armağan. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Demircioğlu, M., Kaplan, H. A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası çerçevesinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (30), 5-23.
- Doğan Yenisey, K. (2019). *İşyerinin devri çerçevesinde "işyeri" ve "işyeri bölümü" kavramları*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sempozyum Yayını.
- Ekmekçi, Ö. (2005). *4857 Sayılı Kanun'a göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri örgütlenmesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (2008). *Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması ve sona ermesi, Türk iş hukukunda üçlü ilişkiler. Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Erdoğan, C., Buluş, S. (2024). Bireysel iş hukuku açısından konsinye iş ilişkisinin değerlendirilmesi, *AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, (4), 2024, 81-118.
- Ertürk, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverene getirilen yükümlülükler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (27), 13-24.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2016). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gerek, N. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun düşündürdükleri, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa. 28, Aralık, 10-20.
- Göktaş, S. (2012). Asıl işverenin iş güvencesi hükümleri yönünden sorumluluğu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül, 7 (27), 56-67.
- Güzel, A. (2004). İş yasasına göre alt işveren kavramı ve asıl işveren - alt işveren ilişkisinin sınırları, *Çalışma ve Toplum*, 1 (1), 31-65.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal U. (2022). *İş hukuku*. Ankara: Lykeion.
- Narmanlioğlu, Ü. (2014). *İş hukuku ferdi iş ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Narmanlioğlu, Ü. (2008). *Asıl işveren - alt işveren ilişkisinden doğan sorumluluklar, Türk. Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Odaman, S. (2005). *Fransa'da ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının yapıları ve işlevleri*. A. Can Tuncay'a Armağan. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Oğuz, Ö. (2011). *AB direktifleri ve Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Özdemir, E. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özden, B. (2022). Asıl işveren alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu ve işleyişi, *İMHFD*, 7 (12), 139-167.
- Özer, H. D. (2018). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü, *EBYÜHFD*, XXII (3-4), 489-546.
- Selek, C. (2004). İş sağlığı ve güvenliği kurulları, *TÜHİS*, 19 (1-2), 94-105.
- Sümer, H. H. (2019). *İş hukuku uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2021). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2010). Alt işveren ilişkisinin kurulması, *Legal İHSGHD.*, (25), 16-27.
- Süzek, S. (2013). İşyerinin devri ve hukuki sonuçları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sa.), 311-330.
- Süzek, S. (2021). *İş hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Taşkent, S. (2004). Alt işveren, *Legal İHSGHD.*, (2), 363-366.

-
- Ulusoy, M. E. (2013). *İşverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde örgütlenme yükümlülüğü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ünsal, E. (2006). 4857 Sayılı Yasa'ya göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması, *Legal İHSGHD.*, (6), 536-544.
-