

ÖZEL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİNDE GEREKLİ ŞARTLARA SAHİP ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİSİ GÖREVLENDİRME BORCU VE BU BAĞLAMDA ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİSİNDE BULUNMASI GEREKEN NİTELİKLER

Dr. Öğr. Üyesi Süheyla ZORLU* Arş. Gör. Dr. Süleyman Emre ZORLU**

Öz

Özel güvenlik sözleşmeleri her iki tarafa borç yükleyen iki veya çok taraflı hukuki işlem niteliğindedir. Özel güvenlik şirketinin sözleşmeden kaynaklanan aslı borcu güvenliği sözleşme şartları doğrultusunda sağlamak iken sözleşmenin diğer tarafının borcu ücret ödemeye ilişkindir. Özel güvenlik şirketi ile özel güvenlik görevlisi arasındaki hukuki işlemin niteliği ise genellikle iş sözleşmesidir. Özel güvenlik şirketi sözleşmeden kaynaklanan borcunu genellikle özel güvenlik görevlileri vasıtasıyla ifa eder. Bu anlamda özel güvenlik görevlisini istihdam edecek olan da sözleşme şartları çerçevesinde edimin ifasını sağlayacak olan da özel güvenlik şirkettir. Bir kamu kurumu ile bir alışveriş ya da eğlence merkezinde görevlendirilecek özel güvenlik görevlilerinin davranış ve üsluplarının farklı olmasının gerekliliği açıktır. Özel güvenlik görevlisi olmak ülkemizde çok sıkı şartlara bağlanmıştır. Bu şartların birçoğu sağlık şartları olmakla birlikte pek çok hukukî şart da vardır. Bu anlamda özel güvenlik gö-

* Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Medeni Hukuk Anabilim Dalı, Konya, Türkiye | Asst. Prof., Necmettin Erbakan University, Department of Civil Law, Konya, Turkey.

✉ suheylagzorlu@hotmail.com.tr • ORCID 0000-0001-6962-387X

** Arş. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, Türk Hukuk Tarihi Anabilim Dalı, Konya, Türkiye | Asst. Dr., Selçuk University, Department of Turkish Law History, Konya, Turkey.

✉ s.emrezorlu@hotmail.com • ORCID 0000-0002-8470-4296

🔍 **Atıf Şekli** | Cite As: ZORLU Süheyla / ZORLU Süleyman Emre, "Özel Güvenlik Sözleşmesinde Gerekli Şartlara Sahip Özel Güvenlik Görevlisi Görevlendirme Borcu ve Bu Bağlamda Özel Güvenlik Görevlisinde Bulunması Gereken Nitelikler", *SÜHFD.*, C. 28, S. 1, 2020, s. 161-185.

🔍 **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

revlileri istihdam süresi içerisinde getirilmiş bu şartları kaybedebilirler. Çalışmamızda özel güvenlik görevlisi olmak üzere ne gibi şartların var olduğu ve şartların kaybedilmesi durumunun getireceği muhtemel hukuki sonuçlar açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Özel Güvenlik • Özel Güvenlik Sözleşmesi • Özel Güvenlik Hukuku • Özel Güvenlik Görevlisi • Türk Borçlar Hukuku.

OBLIGATION OF EMPLOYMENT OF PRIVATE SECURITY OFFICER WHO BEARS REQUIREMENTS IN THE PRIVATE SECURITY CONTRACT AND QUALIFICATIONS OF THE PRIVATE SECURITY OFFICER IN THIS REGARDS

Abstract

Private security contracts are two or multilateral legal transactions that both parties are under obligation. While the primary obligation of the private security company arising from the contract is to provide security by the terms of the contract, the obligation of the other party of the contract is payment of wages. The employment contract is a general legal transaction between the private security company and the private security officer. The private security company usually fulfills its obligation which stems from the contract through private security officers. In this sense, it is the private security company that will employ the private security officer and fulfills the execution under the terms of the contract. The behavior and style of the private security officers to be assigned in a public institution and a shopping or entertainment center should be different. Being a private security officer is bound to very strict conditions in our country. Many of these conditions are health conditions, but there are many legal requirements too. In this sense, private security officers may lose these conditions which were introduced during the employment period. In our study, it is tried to explain the possible legal consequences of such a situation and the conditions that are required to be a private security officer

Key Words

Private Security • Private Security Contract • Private Security Law • Private Security Officer • Turkish Obligations Law.

I. Genel Açıklama

Özel güvenlik, özel mülkün korunması ve güvenliğinin sağlanması amacıyla, belli bir ücret mukabilinde kişi veya kuruluşların özel güvenlik şirketleri ya da doğrudan özel güvenlik görevlileri ile anlaşma

yapılmak suretiyle sağladıkları güvenlik anlayışıdır¹. Bununla aslında kamuya ait olanın tam tersi olarak, devlet eli değmeksizin korumanın sağlanması kastedilmektedir². Ancak bu hizmetten yararlananlar yalnızca özel kişi ve kuruluşlar değildir; kamu kurum ve kuruluşları da özel güvenlik hizmetinden yararlanmaktadır³. Özel güvenlik hizmeti almak isteyen kişi ya da kurum/ kuruluşun bir güvenlik görevlisi ile doğrudan sözleşme yaparak bünyesinde çalıştırması mümkün ise de bu durum pratikte tercihe şayan görülmemektedir⁴.

Özel güvenlik şirketi ile sözleşme yapılarak bu hizmetin sağlanmasında pek çok zaman taraflar, özel güvenlik şirketinin idareden alınan izin çerçevesinde gerekli niteliklere sahip, belirli sayıda özel güvenlik görevlisini görevlendirerek sözleşmeden kaynaklanan güvenliği sağlama yükümlülüğü altına girmesi hususunda anlaşılır⁵. Görevlendirilmesi öngörülen güvenlik görevlisi, kanundaki ve sözleşmedeki şartlara uygun olmalıdır. Ayrıca kendisinden beklenen görevleri yapabilmesi için mesleki bilgi, yüksek ahlâk ve iradeye sahip bulunmalıdır⁶. Bir alış-

-
- ¹ GÜNEY, Alpaslan, Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatlarının Yetkilerinin Analizi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2006, s. 99. Ayrıca bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz., ZORLU, Süheyla, Özel Güvenlik Sözleşmesi, Ankara 2018, s. 22 vd.
 - ² AKTAŞ, Nuri Ahmet/ POLAT, Mevlüt, Genel Kolluk Özel Güvenlik İlişkisi, Ankara 2009, s. 35.
 - ³ ZORLU, s.44 vd.
 - ⁴ HÜNLER, Arın, İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2010, s. 102. Esasında özel güvenlik hizmetinin üç farklı şekilde sağlanması mümkündür. Birinci olarak iş sözleşmesi ile özel güvenlik görevlisi istihdam edilebilir. İkinci olarak bir kişi, kurum ya da kuruluş kendi bünyesi içinde oluşturacağı özel güvenlik birimi ile bu hizmeti sağlayabilir. Üçüncü olarak ise özel güvenlik şirketleri ile sözleşme yapılarak özel güvenlik hizmetinin sağlanması mümkündür (ZORLU, s. 39; ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan, Özel Güvenlik Personeli, Özel Güvenlik İşverenleri İş Kanunu ve Özel Güvenlik Kanunundan Doğan Yükümlülükleri, Ankara 2008, s. 7; YILDIZ AKGÜL, Şerife, İdari Faaliyetlerin Devri Bağlamında Özel Güvenlik, Ankara 2011, s. 181- 184).
 - ⁵ Özel güvenlik sözleşmesinin unsurları tarafların anlaşması, koruma ve güvenliği sağlama işinin görülmesi, hizmet alanın ücret yükümlülüğü altına girmesi ve idarenin bu sözleşmeye izin vermesi olarak ifade edilebilir (ZORLU, s. 53 vd.).
 - ⁶ Özel güvenlik görevlisi mesleğine karşı saygılı olmalıdır. Bu çerçevede de birtakım özellikler taşınmalıdır (Bkz., AKTAŞ/POLAT, s. 71-72).

veriş merkezinde⁷, bir kreşte görevlendirilecek özel güvenlik görevlisi ile bir askeri tesiste görevlendirilecek özel güvenlik görevlisinin davranış ve üsluplarının farklı olmasının gerekliliği açıktır⁸. Bu nedenle özel güvenlik şirketi, güvenlik görevlisi görevlendirirken hizmet alan tarafın beklentilerini de göz önünde bulundurmalıdır. Güvenlik görevlisinin diksiyonu ve konuşma tarzı, güler yüzlü olup olmaması, kendini doğru ifade edebilme yeteneği, sosyal ilişkilerdeki kabiliyeti, hoşgörülü ve önyargısız davranışlar sergileyebilmesi gibi hususlar, güvenlik hizmeti alan tarafın niteliğine ve beklentilerine göre şekillenmelidir⁹. Bu nedenle bir özel güvenlik şirketi görevlendirdiği güvenlik görevlisinin karakterini de iyi bir şekilde analiz edebilmelidir. Burada öncelikle kanunî düzenlemelerle özel güvenlik görevlisinde aranan şartlar ortaya konulmalıdır.

II. Özel Güvenlik Görevlisinde Aranılan Şartlar

Özel güvenlik görevlisi 5188 SK. kapsamında “özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen kişiler”i ifade eder. Özel güvenlik görevlisi silahlı ya da silahsız olarak koruma ve güvenliği sağlama yükümlülüğünü yerine getirir. Burada hizmeti yerine getiren özel güvenlik görevlisi, Devlet Memurları Kanunu’na tâbi memur olabileceği gibi, işçi niteliğinde de bulunabilir¹⁰. Ayrıca bir özel gü-

⁷ Alışveriş merkezlerine insanlar çoğu zaman eğlenceli vakit geçirmek için gittiklerinden, burada görev yapan özel güvenlik personeli insanları tedirgin etmekten, kaba bir üsluptan ve güvenliği sağlamak adına çok sıkı kontroller yapmaktan kaçınmalıdır (AKTAŞ/ POLAT, s. 113).

⁸ Yalnızca Özel güvenlik görevlisinin davranış ve üslubu değil, özel güvenlik şirketine verilen koruma hizmetinin teknik ve özellikleri de hizmet alan sektörün ihtiyacına göre değişiklik gösterir (ÇORA, Hakan, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetleri Yapısı ve Uyum Sorunları (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010, s. 39-40).

⁹ Belirtmek gerekir ki bu talepler istihdam edilecek olan özel güvenlik görevlisinin sahip olması gereken asgari koşullara ek olarak gündeme gelmelidir. Zira her güvenlik görevlisi işini yapabilecek asgari seviyede iletişim yeteneğine sahip olmalıdır (UÇAR, Tayfun/ UÇAR, Şenay, Özel Güvenlik Metodolojisi, İstanbul 2005, s. 149 vd.).

¹⁰ Kamu tüzel kişileri tarafından özel güvenlik şirketi ile sözleşme yapılarak özel güvenlik hizmeti sağlanmaktaysa ve bu çerçevede de özel güvenlik görevlisi istihdam edilmişse bunlar işçi niteliğindedir (YILDIZ AKGÜL, s. 206). Danıştay da bir

venlik birimine ya da şirketine bağlı olmadan bireysel olarak da çalışabilir¹¹.

Özel güvenlik görevlisi olabilmek için kanun koyucu tarafından birtakım şartlar öngörülmektedir. Özel güvenlik görevlilerinin, 5188 SK'un belirttiği şartların yanı sıra 27 Haziran 2003 tarihli 25151 Sayılı Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları Yönetmeliğinde belirtilen sağlık şartlarını sağlaması da gerekmektedir. Bu şartlar sağlanmadan özel güvenlik görevlisi olarak çalışmak mümkün değildir. Nitekim kamu menfaatinin doğrudan etkileyen güvenlik ihtiyacının en verimli bir şekilde sağlanması için özel güvenlik görevlisinin pek tabii bazı nitelikleri haiz olması gerekmektedir. Bu nedenle kanun koyucu şartları sağlayamayan ve çalışma izni olmayan özel güvenlik görevlilerinin görev yapması durumunda cezai müeyyide öngörmektedir. 5188 SK.'un "suçlar ve cezalar" başlıklı 19 uncu maddesinde, özel güvenlik görevlisi olma şartlarına sahip olmayanların veya bu şartları kaybedenlerin çalıştırılması halinde ceza hukuku bağlamında yaptırım öngörmektedir. Gerçekten de 5188 SK.'un "suçlar ve cezalar" başlıklı 19'uncu maddesi, özel güvenlik görevlisi olma şartlarına sahip olmayanların veya görevleri sırasında bu şartları kaybedenlerin çalıştırılması halinde ceza hukuku bağlamında yaptırım öngörmektedir¹². 5188 SK'nun 11'inci maddesinde kendisine çalışma izni verilmeyen kişileri özel güvenlik görevlisi olarak

görüş kararında buna işaret etmektedir (1. Daire, 20.6.2008, E. 2008/502, K. 2008/742 (Danıştay Dergisi, S. 120, s. 6-7)).

- 11 DERDİMAN, R. Cengiz, Tüm Yönleriyle Özel Güvenlik Hukuku ve Kişi Hakları, Bursa 2010, s. 41.
- 12 Söz konusu hüküm ile 5188 sayılı Kanun'un 11 inci maddesinin, Anayasa'nın 10, 13 ve 48 inci maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine iptal davası açılmıştır. Başvuru kararında, 5188 sayılı Kanunla özel güvenlik görevlilerine de çalışma izni, özel güvenlik şirketlerine de özel güvenlik izni alma zorunluluğu yüklendiği, bunun aksi yönünde hareketin müeyyideye bağlandığı, 2495 sayılı Kanun çerçevesinde oluşturulan özel güvenlik teşkilatlarına 5188 sayılı Kanunun geçici 1'nci maddesi ile özel güvenlik izni ve özel güvenlik görevlilerine de beş yıl süreli çalışma izni verilmesi sebebiyle itiraza konu hükümlerin Anayasa'nın 10 uncu, 13'üncü ve 48'inci maddelerine aykırılık oluşturduğu ileri sürülmüştür. Ancak Anayasa Mahkemesi yapmış olduğu değerlendirme neticesinde "itiraz konusu kurallar Anayasa'nın 10. maddesine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir" şeklinde hüküm tesis etmiştir (20.3.2008, E. 2007/92, K. 2008/85). (Bkz., 3.6.2008 tarih ve 26895 sayılı Resmî Gazete).

çalıştıranlar hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Bu kimseler şayet silahlı olarak çalıştırılmışsa ceza bir kat artacaktır. Tüzel kişi faaliyeti sebebiyle bu suç işlenmişse bunlara özgü güvenlik tedbirlerine de hükmedilebilir.

Özel güvenlik görevlisi 5188 sayılı Kanun çerçevesinde, bir suça karıştığında özel güvenlik çalışma izni iptal edilir. Yine görevin ifasına engel vücut veya akıl hastalığına yakalandığında, özel güvenlik çalışma izni iptal edilir. Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları Yönetmeliğindeki sağlık şartlarını iş görme sürecinde yitiren özel güvenlik görevlisinin de çalışma izni iptal edilir. Buna rağmen özel güvenlik şirketince çalıştırılmaya devam edilirse özel güvenlik şirketi yetkilisi ve özel güvenlik sözleşmesi çerçevesinde hizmet alan taraf ya da yetkilisi hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Bu kişilerin silahlı şekilde iş görmeleri halinde verilecek ceza bir kat artırılır. Tüzel kişi faaliyeti sebebiyle bu suç işlenmişse bunlara özgü güvenlik tedbirlerine de hükmedilebilir.

A. 5188 Sayılı Kanuna ve Bu Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğe Göre Özel Güvenlik Görevlisinde Aranılan Şartlar

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu'nda özel güvenlik görevlerinin niteliklerine dair birçok hüküm bulunmaktadır. Öncelikle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayanlar özel güvenlik görevlisi olamazlar. Dolayısıyla vatandaşlığın kaybı durumunda özel güvenlik görevlisi gereken niteliği kaybeder. Ayrıca özel güvenlik görevlisinin 18 yaşını doldurmuş olması¹³ ve görevini yapmasına engel vücut ve akıl hastalığının bulunmaması gerekmektedir. Öte yandan güvenlik görevlisinin TCK. m. 53'te yer alan süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suç nedeniyle bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa dahi devletin güvenliğini hedef alan suçlar, Anayasal dü-

¹³ Silahlı özel güvenlik görevlisi olacaklar için, 5188 SK. da özel bir yaş düzenlemesi bulunmamasıyla birlikte, 6136 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin olan 91/1779 Karar sayılı Yönetmeliğin 4'üncü maddesinin ilk fıkrasına göre silah taşıma ruhsatı ancak 21 yaşını doldurmuş olanlara verilebileceğinden, silahlı şekilde görev yapacak özel güvenlik görevlilerinin 21 yaşını üzerinde olması gerekmektedir. Ayrıca silahlı olarak görev yapabilmek için kamu kurumu niteliğindeki sağlık kuruluşlarından alınabilecek "silahlı özel güvenlik görevlisi olur" ibareli sağlık kurulu raporu istenir.

zene ve bu düzenin işleyişini hedef alan suçlar, cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar, (...) (1) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suç kaynaklı malvarlığı değerlerini ak-lama, kaçakçılık ya da fuhuş suçlarından hakkında hüküm bulunmamış olmaları gerekmektedir¹⁴. Diğer taraftan silahsız olarak görev yapacaklar asgari sekiz yıllık ilköğretim ya da ortaokul; silahlı olarak görev yapacaklar için asgari lise ya da buna denk okuldan mezun olmalı¹⁵; bunların yanı sıra özel güvenlik temel eğitimini de başarıyla bitirmiş bulunmalıdır¹⁶ (5188 SK. m. 10).

Özel güvenlik temel eğitimi yüz yirmi ders saatinden oluşur ve içeriği temel eğitim, teorik ve pratik eğitim ile silah eğitiminden ibarettir¹⁷. Özel güvenlik görevlilerinin göreve devam edebilmeleri için yenileme eğitimi almaları da gerekmektedir. Yenileme eğitimi ise altmış ders

¹⁴ Bir kişi herhangi bir suç nedeniyle yargılanmış ve hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmişse, silahsız özel güvenlik görevlisi olabilir. Ancak denetim süresi dâhilinde kasten yeni bir suç işlese ya da denetim tedbirine uygun davranış içerisinde olmazsa açıklanacak hüküm çerçevesinde içinde bulunduğu durum yeniden gözden geçirilir. Özel güvenlik görevlisi olmalarına engel bir hüküm ortaya çıkması halinde verilmiş olan çalışma izni iptal edilir (CEYLAN, Ali Kemal, Terör Saldırılarındaki Özel Güvenlik Zaafiyetleri ve A'dan Z'ye Özel Güvenlik Hukuku, İstanbul 2013, s. 117-118).

¹⁵ 22.7.1981 tarihli ve 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanuna göre kurulmuş olan özel güvenlik teşkilatlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte istihdam edilmekte olan özel güvenlik görevlileri için lise mezunu olma şartı aranmaz (5188 SK. Geçici m. 2).

¹⁶ Ayrıca bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz., HÜNLER, s. 105 vd.; AKTAŞ/ POLAT, s. 91 vd.

¹⁷ Polisin olmadığı yerde polisin sahip olduğu bir kısım yetkilere sahip olan özel güvenlik görevlilerinin 100 saat gibi Polis Eğitimine göre son derece kısa denebilecek temel eğitimle özel güvenlik elemanı olmaları eleştirilmektedir. (ALSU, Erkan/ YILMAZ, Necip Fazıl, Türkiye'de Özel Güvenlik Sektörünün Mesleki Eğitim Sorunu, 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, 1-2 Mart 2013, Gaziantep, Bildiriler Kitabı, s. 299). Diğer taraftan, bir tarafta 100 saatlik bir eğitime tabi tutulmuş lise mezunları, diğer tarafta iki yıl boyunca ciddi bir şekilde eğitim görmüş üniversite mezunlarının bulunması eleştirilmiş ve tekdüzeliğin sağlanması açısından üniversite mezunu olan özel güvenlik görevlilerinin istihdam edilmesi mesleğin geleceği açısından daha sağlıklı bulunmuştur (ALSU/ YILMAZ, s. 307).

saatinden az olmamak üzere düzenlenir¹⁸. Özel güvenlik temel eğitim şartından bazı kimseler muaf tutulmuşlardır. Bunlar herhangi bir yükseköğretim kurumunun güvenlikle ilgili fakülte ve meslek yüksekokullarından mezun olanlar ile fakülte veya meslek yüksekokullarının güvenlikle ilgili bölümlerinden mezun olanlardır. Ancak bu kişilere silah eğitimi verilecektir. Ayrıca Genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatından emekliliğe ayrılanlar ve en az beş yıl bu kurumlarda görev yaptıktan sonra kendi istekleriyle görevden ayrılanlar için de özel güvenlik temel eğitim şartı ve Kanununun 10 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) fıkrasında belirtilen eğitim şartı aranmaz. Ayrıca özel güvenlik görevlisi olabilmek için 5 senede en az bir defa özel güvenlik eğitimi yenileme şartı söz konusudur.

İçişleri Bakanlığı tarafından ücret karşılığı özel güvenlik eğitimi verilebileceği gibi, özel eğitim kurumlarınca da Bakanlıktan faaliyet izni alarak özel güvenlik eğitimi verebilir¹⁹. Güvenlik hizmetinin sağlandığı yerde valilik izniyle yeterli bina, araç, gereç ve personel bulunması koşuluyla özel güvenlik yenileme eğitimi verilebilir. Özel güvenlik eğitimi verecek kurumların kurucu ve yöneticileri için de özel şartlar aranmaktadır²⁰.

¹⁸ Polisin olmadığı yerde polisin sahip olduğu bir kısım yetkilere sahip olan özel güvenlik görevlilerinin 100 saat gibi Polis Eğitimine göre son derece kısa denebilecek temel eğitimle özel güvenlik elemanı olmaları eleştirilmektedir. (ALSU, Erkan/YILMAZ, Necip Fazıl, Türkiye’de Özel Güvenlik Sektörünün Mesleki Eğitim Sorunu, 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, 1-2 Mart 2013, Gaziantep, Bildiriler Kitabı, s. 299). Diğer taraftan, bir tarafta 100 saatlik bir eğitime tabi tutulmuş lise mezunları, diğer tarafta iki yıl boyunca ciddi bir şekilde eğitim görmüş üniversite mezunlarının bulunması eleştirilmiş ve tekdüzeliğin sağlanması açısından üniversite mezunu olan özel güvenlik görevlilerinin istihdam edilmesi mesleğin geleceği açısından daha sağlıklı bulunmuştur (ALSU/ YILMAZ, s. 307).

¹⁹ Özel güvenlik görevlisi olmak isteyen bir kişinin bu mesleğe hazırlanması ve personel ihtiyacının karşılanması için mevcut durumda pek çok özel güvenlik eğitim kurumu bulunmaktadır. Buralardan alınan eğitim neticesinde sertifika sahibi olan kursiyerler, özel güvenlik görevlisi olarak çalışmaktadırlar. Ancak verilen eğitim yetersizdir; kursiyer seçiminde de gerekli olan dikkat ve özen gösterilmemektedir. Bu nedenle personel ihtiyacı mutlak surette meslek yüksek okullarından karşılanmalıdır (AKSU/ YILMAZ, s. 300).

²⁰ Bkz. 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun m. 5/III.

Özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilmek istenenler ile özel güvenlik şirketlerinde kurucu ya da yönetici olarak çalışacaklar hakkında ilgili valilik tarafından güvenlik ve arşiv araştırması yapılır. Güvenlik ve arşiv araştırmaları bir ay içerisinde sonuçlandırılmalıdır. Bu araştırma sonuçlarının olumlu olması ve özel güvenlik temel eğitimini de başarı ile bitirilmesi şartıyla valilikçe çalışma izni verilir. Özel güvenlik görevlisi istihdam edenler on beş gün içerisinde valiliğe bildirimde bulunmakla yükümlüdür.

5188 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik'te²¹ ise özel güvenlik görevlilerinin çalışma izni alabilmeleri için gerekli belgeler sayılmıştır (5188 sK. Yönetmeliği). Böylece 5188 sayılı Kanun ile aranan şartların bulunduğu belgelenmesi sağlanmaktadır. Ayrıca Yönetmeliğin 18 inci maddesinde "Sağlık Şartları" düzenleme altına alınmaktadır. Özel güvenlik görevlisine çalışma izni verilebilmesi için, Kanunun 10 uncu maddesinde sayılan şartların yanında hastaneden veya yeterli düzeye sahip bir sağlık kuruluşundan "özel güvenlik görevlisi olur" ibareli sağlık raporu istenir. Raporun aşağıda belirtilen hususları kapsamı gerekmektedir: a) Psikiyatri: Psikiyatrik bir hastalık veya kişilik bozukluğu (Psikopati); alkol ve uyuşturucu bağımlılığı olmamak. b) Nöroloji: Özel güvenlik hizmetini yerine getirmesine engel teşkil edecek nörolojik rahatsızlığı olmamak. c) Göz: Körlük veya gece körlüğü olmamak. d) Kulak Burun Boğaz (KBB): Özel güvenlik hizmetini yapmasını engel teşkil edebilecek işitme kaybı olmamak". Ancak özel güvenlik görevlilerinde aranan sağlık şartları, "Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları Yönetmeliği" ile detaylı bir şekilde düzenleme altına alınmıştır.

B. Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları Yönetmeliği'ne Göre Özel Güvenlik Görevlilerinde Aranan Sağlık Şartları

Özel güvenlik görevlisi olarak çalışacak kişilerin öncelikle bazı tetkikler yönünden tam ve sağlam olmaları gerekmektedir. 27.06.2003 tarihli ve 25151 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan, Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları Yönetmeliğinin 4'üncü maddesinde yer alan sağlık

²¹ 7.10.2004 tarihli ve 25606 Sayılı, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik.

şartları incelendiğinde özel güvenlik görevlisinin mesleğini ifa ederken kendisine engel olabilecek hastalıkların olmamasına önem verildiği söylenebilir. Ayrıca özel güvenlik görevlisinin çalıştığı işyerindeki diğer personelin sağlık durumlarını tehlikeye sokabilecek rahatsızlıkların da bulunmaması gerekmektedir. Bu tetkiklerin herhangi birinden olumlu rapor alamayan kişi Özel Güvenlik Görevlisi olamayacaktır. Bu öncelikli tetkikler: a) Tam kan sayımı²², b) Sedimantasyon²³, c) Tam İdrar tetkiki, d) Serum biyokimyası²⁴, 1) AKŞ,²⁵ 2) Karaciğer ve böbrek fonksiyon testleri. e) Seroloji²⁶, 1) VDRL veya RPR,²⁷ 2) HbsAg²⁸, 3) HIV I- II Ag²⁹, 4) Anti HCV³⁰, f) EKG³¹, g) Mikrofilm veya ön – arka akciğer grafisi'dir.

-
- ²² Hemogram, CBC, Diferansiyel, CBC, TKS şeklinde de isimlendirilebilir. Genel sağlık durumunun kontrolü, kemik iliğinin hücre üretim faaliyetinin ve beslenme ile ilişkisinin durumu, yetersizlik bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi, akut enfeksiyon olasılığının araştırılması gibi amaçlarla kullanılır.
- ²³ Eritrositlerin (alyuvarların) çökme hızı ölçülür. Diğer adı ESR olan bu test birçok hastalıkta tanıya yardımcı bir veri olarak kullanılmaktadır.
- ²⁴ Demir düzeyinin belirlenmesinde kullanılan tekniktir. <http://uzmangruplaboratuvar.com/biyokimya/63-biyokimya-tahlil-ve-test-sonuclari> (19.02.2015).
- ²⁵ Açlık Kan Şekeri, Karbonhidrat Metabolizmasının değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. <http://uzmangruplaboratuvar.com/biyokimya/63-biyokimya-tahlil-ve-test-sonuclari> (19.02.2015).
- ²⁶ "Kan serumunun incelenmesi; özellikle serolojik testler yardımıyla serumda enfeksiyon işaretinin araştırılması ve immün reaksiyonların değerlendirilmesi ile ilgili bilim dalı; seroloji.", Tıp Sözlüğü, <http://www.tibbisozluk.com/arama.php?terim=serology&x=59&y=14>
- ²⁷ "VDRL testi, sifilis yani frengi hastalığı tanısında kullanılan bir testtir. Evlilik öncesi ve kan bağışi sırasında rutin istenen testlerdendir." <http://tahlil.com/vdrl-testi-nedir>, 19.02.2015, 11:16
- ²⁸ Akut enfeksiyonları veya Kronik HBV (Hepatit B Virüsü) enfeksiyonlarının tanısında kullanılır. HBsAg'nin 6 aydan uzun süre bulunması kronik taşıyıcılık veya kronik karaciğer hastalığının göstergesidir. <http://uzmangruplaboratuvar.com/biyokimya/63-biyokimya-tahlil-ve-test-sonuclari>, 19.02.2015, 11:16.
- ²⁹ HIV tanısında kullanılır. (Aids) <http://uzmangruplaboratuvar.com/biyokimya/63-biyokimya-tahlil-ve-test-sonuclari>, 19.02.2015, 11:16.
- ³⁰ HCV (Hepatit C) enfeksiyonunun tanısında kullanılır. Genelde HCV enfeksiyonunun geç evresinde kanda bulunur. Anti-HCV'nin bulunması immüneyi sağlamaz. <http://uzmangruplaboratuvar.com/biyokimya/63-biyokimya-tahlil-ve-test-sonuclari>, 19.02.2015, 11:16.
- ³¹ "Elektrokardiyografi (EKG), kalbin kulakçık ve karıncıklarının kasılma ve gevşeme evrelerini, kalbin uyarılması ve uyarının iletilmesi sırasında ortaya çıkan elektriksel

Özel güvenlik görevlisi olabilmek için gerekli sağlık şartları, bu testlerden ibaret değildir. Ayrıca uzmanlık dallarına göre sağlık şartları kategorize edilmiş ve bunlardan özel güvenlik görevlisinin bu görevi yerine getirmede kendisine öncelikle engel olabilecek rahatsızlıklar özellikle belirtilmiştir. Buna göre,

“Genel dahiliye bölümü için; 1)Hematoloji³², onkoloji³³, gastroenteroloji³⁴, endokrinoloji³⁵, immünoloji³⁶, romatoloji³⁷ ve enfeksiyon hastalıkları açısından adayın sağlık durumunun iyi olması yani sağlam olması gerekmektedir. 2) Aday sağlık kurulu raporu aldırırken akut enfeksiyon geçiriyorsa o dönem için özel güvenlik görevliliğine kabul edilmeyecektir. 3)Hbs antijeni (+) pozitif olanlardan akut veya kronik hepatit teşhisi konulmuş olanlar özel güvenlik görevliliğine kabul edilmezler. Sağlık kurulu raporu ile sağlıklı taşıyıcı olduğu belirlenenler özel güvenlik görevliliğine kabul edilir. 4)Hepatit C taşıyıcılarının karaciğer fonksiyon testleri normal olacaktır ve ayrıca karaciğer fonksiyon testleri normal olsa bile HCV RNA’sı pozitif olanlar, HIV taşıyıcıları ile sekelsiz olarak iyileşmiş olsalar da postprimer tbc³⁸ geçirmiş olanlar özel güvenlik görevliliğine

aktiviteyi milimetrik kâğıt üzerine yazdırma temeline dayanan bir muayene yöntemidir.” [http://tinaztepehastanesi.com.tr/saglik_kosesi /kardioloji/ekg-nedir-;http://tr.wikipedia.org/wiki/Elektrokardiyografi](http://tinaztepehastanesi.com.tr/saglik_kosesi/kardioloji/ekg-nedir-;http://tr.wikipedia.org/wiki/Elektrokardiyografi).

- ³² “Hematoloji, kan bilimi. Tıbbın kan ve kan bozuklukları ile ilgili dalına verilen isim.”, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Hematoloji>, 19.02.2016, 13:02.
- ³³ “Onkoloji kanserin oluşumu, nedenleri, kalıtımla ilişkisi, tanısı, tedavisi, kanserle ilgili istatistikler ve kanserden korunmayla ilgilenen tıp dalıdır.”, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Onkoloji>, 19.02.2016, 13:02.
- ³⁴ “Gastroenteroloji, sindirim sistemi hastalıklarıyla ilgilenen bilim dalıdır.”, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Gastroenteroloji>, 19.02.2016, 13:02.
- ³⁵ “Vücudumuzdaki iç salgı bezleri tarafından kana aktarılan hormon dediğimiz yapılar, diğer sistemlerle beraber vücudumuzdaki birçok mekanizmayı kontrol ederler ve tüm bu sistemi inceleyen bilim dalına endokrinoloji denir.”, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Endokrinoloji>, 19.02.2016, 13:02.
- ³⁶ “Tıbbın bağışıklık ve farklı organizmaların bağışıklık sistemleri ile ilgilenen alt dalı.”, <http://tr.wiki.pedia.org/wiki/%C4%B0mm%C3%BCnoloji>, 19.02.2016, 13:02.
- ³⁷ “Romatoloji, özellikle kas iskelet sistemini tutan hastalıkları inceleyen bir bilim dalıdır.”, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Romatoloji>, 19.02.2016, 13:02.
- ³⁸ “Daha önce tüberküloz basili ile karşılaşmamış bir organizmaya basilin girmesiyle oluşan değişikliklere primer enfeksiyon denmektedir.” ORHAN, Özge/ BARUT, Yüksel/YARDIMCI, Hande, Akciğer Tüberkülozu: Postprimer Aktif Hastalığın Tanısında PA Akciğer Radyogramı, Bilgisayarlı Tomografi ve Yüksek Çözünürlüklü Tomografi Bulgularının Karşılaştırılması, İstanbul Tıp Dergisi, 2008, S. 3, s. 125.

kabul edilmezler. 5)Şifa ile sonuçlanmış, fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Kardiyoloji Bölümü için;1)Kardiyolojik yönünden sağlam olacaktır. 2)Şifa ile sonuçlanmış, fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Solunum Sistemi Bölümü için;1)Solunum sistemi yönünden sağlam olacaktır. 2) Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Nöroloji Bölümü için; Tam ve sağlam olacaktır.

Ruh Sağlığı Bölümü için; 1)Tam ve sağlam olacaktır. 2)Geçmişinde ve halen hiçbir ruhsal rahatsızlık, intihar girişimi ve kişilik bozukluğu olmayacaktır.

Kulak Burun Boğaz Hastalıkları Bölümü için;1)Sağlam olacaktır. 2)İşitme kaybı bulunmayacaktır. 3)Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Ağız ve Diş Yapısı Bölümü için;1) Ağız yapısını ve konuşma işlevini bozucu nitelikte ağız ve diş hastalığı bulunmayacaktır. 2) Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Göz Hastalıkları Bölümü için; 1) Gözler ve çevresi haricen normal olacaktır. 2) Ishihara kitabı³⁹ ile yapılan muayenesinde diskromatopsi⁴⁰ bulunmayacaktır. 3) Her iki gözde görme güçleri toplamı, düzeltmeden önce ve/veya sonra en az 16/20 olacaktır. Sadece gözlerden birinin en az görmesi 7/10 dan daha az olamaz. 4) En az bir gözün görmesi 7/10, diğer gözün görmesi 9/10 olabilir. 5) En az bir gözün görmesi 8/10, diğer gözün görmesi 8/10 olabilir. 6) Gözlerde en çok 3.00 diyoptriye kadar miyopi, 1.50 diyoptriye kadar miyopik astigmatizma bir arada bulunabilir.7) Gözlerde en çok 2.00 diyoptriye kadar hipermetropi, 1.00 diyoptriye kadar hipermetropik astigmatizma bir arada bulunabilir. 8) Sadece astigmatı olanlarda silindirik değer, miyop astigmatlarda 2.50 diyoptriye, hipermetropik astigmatlarda 1.75 diyoptriye geçemez. 9) Mikst astigmatlarda hipermetropiye transpozisyon sonrası toplam değer +1.50 diyoptriden fazla olamaz.10) Binoküler vizyon bulunmalıdır ve binoküler görme

³⁹ Renk Körlüğü Test Kitabı.

⁴⁰ Renklerin kusurlu görülmesidir. Doğuştan olabilir veya sonradan gelişebilir (<http://www.saglikkitabi.org/tag/diskromatopsi-nedir>) (27.03.2015).

alanı 45-60 derece olmalıdır.11) Fonksiyonel aktivitede zaaf yaratmayan şifa ile sonuçlanmış tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Ürogenital Sistem Bölümü için;1) Üriner ve genital sistemler yönünden sağlam olacaktır. 2) Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Genel Cerrahi Bölümü için; 1) Sağlam olacaktır şartı getirilmiştir. Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Cilt Hastalıkları Bölümü için getirilen Sağlık Şartları ise;1) Deri ve eklelerine ait kronik ve ilerleyici bir hastalığı bulunmayacaktır.2) Fiziksel aktiviteyi kısıtlayacak kalıtsal veya edinsel bir anomalisi bulunmayacaktır. Yerleşim yeri itibariyle organ fonksiyon bozukluğuna yol açan keloid⁴¹, skatris⁴² ve benzeri hastalıklar bulunmayacaktır.3) Fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

Ortopedi ve Travmatoloji Bölümü için; özel güvenlik görevlisi olarak görev yapmasına engel kalıcı sekel bırakmamış, fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan geçirilmiş ortopedik hastalık veya ameliyatlar engel değildir.”

Kanun koyucu özel güvenlik görevlisi olacaklara getirdiği birçok sağlık şartının yanı sıra aynı zamanda boy, kilo ve yaş şartlarını getirmiştir. Bu, hiç kuşkusuz güvenliği sağlayacak kişinin sağlıklı karar verme ve bu çerçevede atik bir şekilde hareket etme kabiliyeti olması gerekliliğinden kaynaklanmaktadır.

Erkeklerde 22 yaşını bayanlarda ise 18 yaşını doldurmamayanlar özel güvenlik görevlisi olamaz. Özel güvenlik görevlisinin boyu erkeklerde 165 cm. kadınlarda 160 cm'den kısa olamaz. Ayrıca hem erkek hem de kadınlarda beden kitle indeksi 15'in altında ve 30'un üstünde olamaz. Özel güvenlik görevlisi istihdam edecek kurum ve kuruluşlar bu sağlık şartlarına ek olarak kendi mevzuatlarında yer verilen sağlık şartlarını da isteyebilirler.

⁴¹ “Genellikle bir nedbe dokusu üzerinde, bazen de kendiliğinden ortaya çıkan ve derinin derma tabakasındaki fibroblastların sayıca artmalarına bağlı bir kabartıdır.” <http://www.saglik.im/keloid/>.

⁴² “Nedbe” şeklinde de ifade edilir. Vücut içerisinde veya dışında oluşan yara veya benzeri bir harabiyetin vücut tarafından tamirinden sonra kalan iz veya doku topluluğudur. (<http://www.turkcebilgi.com/nedbe>) (27.03.2015).

Özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilecek olanlar resmi hastanelerin sağlık kurullarından “sağlık yönünden özel güvenlik görevlisi olmasında sakınca yoktur” kararlı sağlık kurulu raporu almaları gerekmektedir. Askerliğe elverişli değildir kararlı rapor almış olanlar dilekçelerinde bunu bildirmeleri gerekir. Hastaneye sağlık kurulu raporu alınması üzere sevk eden kurum özel güvenlik görevlisi adayının askerliğe elverişli olmadığına dair geçmişinde mevcut sağlık raporlarını da bildirecektir. Aday, “Askerliğe elverişli değildir” raporu bulunmasına rağmen müracaat dilekçesinde bu hususu ayrıca belirtmemişse, yanlış beyan söz konusu olur ve göreve kabul edilmez. Alacakları sağlık kurulu raporu göreve başlayınca kadar 6 (altı) ay geçerli kabul edilir. Bu süreyi aşmış olan raporlar valilikler tarafından kabul edilmez.

Özel güvenlik görevlisi adaylarından alınan sağlık kurulu raporları valiliklerce incelenir. Rapor yönetmelikte belirlenen şartlara uygunsu kişinin özel güvenlik görevlisi olmasında sakınca olmayacaktır. Sağlık kurulu raporu sahipleri için göreve başlatma işlemleri yapılır.

Özel güvenlik görevlisi adayından tam teşekküllü hastanelerden alınan sağlık kurulu raporuna Valilik katılmaz veya ilgili kişinin sağlık durumunun daha detaylı incelenmesini isterse yahut özel güvenlik görevlisi sağlık yönünden olamaz şeklindeki rapora itiraz edilirse, valilik danışman hastanelere sevk işlemi yapacaktır. Danışman hastanenin raporuna göre işlemler devam eder.

Özel güvenlik görevlilerinin, buldukları kurum itibarıyla sağlık şartlarını sürekli olarak sağlamaları gerekmektedir. Zira sağlık Şartları Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesine göre özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile koruyucu hekimlik hizmetleri bağlı oldukları kurum veya kuruluşun işyeri hekimince yerine getirir. Ayrıca özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerin sağlık durumları bağlı bulunduğu kurum veya kuruluşun işyeri hekimince de takip edilmesi gerekmektedir. İşyeri hekimi özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerin hastalık, kaza, yaralanma vb. nedenlerden dolayı aldıkları istirahat raporlarını inceleyecektir.

Özel güvenlik görevlisinin sağlık yönünden özel güvenlik görevlisi olarak çalışma şartlarını kaybettiğine ilişkin kanaat oluşmuşsa özel

güvenlik görevlisinin bağlı olduğu kurum veya kuruluş sağlık kurulu raporu aldırılır ve bu raporu Valiliğe gönderir. Rapora göre yönetmeliğin 4'üncü maddesindeki şartlardan herhangi biri kaybedilmiş ise, Valilik Olur'u ile özel güvenlik görevine son verilir.

III. Özel Güvenlik Görevlisinde Aranılan Şartların Yitirilmesi

A. Genel Açıklama

Özel güvenlik görevlisi olmak için kanun koyucu birçok şart öngörmektedir. Söz konusu şartlar 5188 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmeliğin yanı sıra, Özel Güvenlik Görevlisi Sağlık Şartları Yönetmeliğinde de düzenleme altına alınmaktadır. Bu şartlardan herhangi birinin sonradan yitirilmesi halinde çalışma izni iptal olacaktır. Gerçekten de 5188 SK'un "Çalışma izni" başlıklı 11 inci maddesi "Özel güvenlik görevlilerinde aranılan şartlardan herhangi birisinin kaybedilmesi halinde çalışma izni iptal edilir" hükmünü haizdir. Bu hüküm çerçevesinde, özel güvenlik görevlisi olma şartlarının herhangi bir tanesinin sonradan kaybı durumunda özel güvenlik görevlisinin, bu görevi ifa edebilmesi için gerekli olan çalışma izni iptal edilir.

Bu başlık altında, özel güvenlik görevlisinin bu görevi ifa edebilmek için gerekli olan şartları yitirmesi durumunda, özel güvenlik şirketi ile olan hizmet ilişkisinin nasıl etkileneceğine de değinmek gerekir.

B. Çalışma İzninin Alınmamasının Hukuki Sonuçları

Özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilmek istenenler hakkında ilgili valilik tarafından güvenlik ve arşiv araştırması yapılır. Araştırma sonuçlarının olumlu olması ve özel güvenlik temel eğitimini de başarı ile bitirilmesi ile birlikte valilikçe çalışma izni verilir.

Çalışma izninin alınmaması nedeniyle işçi iş yerinde işe hiç başlayamamışsa burada henüz bir iş ilişkisinden bahsedilemez. Bu durumda iş hukuku anlamında bir sözleşme söz konusu olamayacağından, borçlar hukukunun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanmalıdır⁴³.

⁴³ BAYSAL, Ulaş, İş Sözleşmesinin Süreli Feshinde İşçinin Yeterliliğine İlişkin Geçerli Sebepler (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara 2011, s. 102.

1. Özel Güvenlik Şirketi ile Özel Güvenlik Görevlisi Arasındaki İş Sözleşmesi Bakımından

Çalışma izni olarak işe başlamış olan özel güvenlik görevlisinin, kendisinden ya da yasal değişikliklerden kaynaklanan nedenlerle⁴⁴ gerekli olan şartlardan herhangi birini yitirmesi nedeniyle çalışma iznini yitirmesi ve yeniden almasının mümkün olmaması halinde, özel güvenlik görevlisi, görevini ifa edemez duruma gelmektedir. Özel güvenlik görevlileri, her şeyden önce 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığında çalışmaktadır. Özel güvenlik görevlisi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesi, taraflar açısından haklarla birlikte borçları da beraberinde getirmektedir. Zira özel güvenlik iş sözleşmeleri tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. İş sözleşmelerinde işverenin asıl borcu ücret ödemek iken, işçinin asıl borcu işverene bağımlı olarak iş görme borcudur⁴⁵.

Gerekli şartları yitirdiği için çalışma izni iptal edilen kişi, artık özel güvenlik görevlisi olarak çalışamaz, yani iş görme borcunu ifa edemez. Öte yandan böyle bir durumdaki işçinin özel güvenlik görevlisi olarak

⁴⁴ 9. HD 23.6.2005, E. 2005/17505, K. 2005/20176 (YKD., C. 31, S. 10, s. 1560- 1563). Söz konusu karara konu teşkil eden olayda davacı işçi, davalıya ait işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken, 5188 sayılı Kanun ile özel güvenlik görevlilerinin en az lise ve dengi okul mezunu olması şartı getirilmesi nedeniyle çıkarıldığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine, işe iade edilmediği takdirde ödenmesi gereken tazminatın ve boşta geçen süre ücretinin belirlenmesine karar verilmesi istemiyle dava açmıştır. Yargıtay ise vermiş olduğu kararda, ortaokul mezunu olan davacı işçinin, işe başladığı tarihte yürürlükte bulunan 2495 sayılı Kanunda belirtilen şartları taşımakta olduğunu; ayrıca 5188 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olanların, yeni düzenlemeye uyumlarını sağlamak amacıyla öngörülen geçici 1 inci maddesinde, kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, 2495 sayılı Kanun'a göre çalışmakta olan özel güvenlik görevlilerine beş yıl süreyle çalışma izni verildiğini, böylece ortaokul mezunlarına bu süre içinde yasanın aradığı lise ve dengi okul mezunu olabilme olanağı sağlanmış olduğunu belirtmiştir. Davacı işçinin, kanun ile verilmiş olan beş yıllık çalışma izin süresi içinde işten çıkarılmış olduğu, fesih tarihinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmasına engel yasal bir düzenleme bulunmadığını vurgulayarak, geçerli bir neden olmadığından işverence yapılan feshin geçersizliğine karar verilmesi gerekirken isteğin reddedilmesini hatalı bulmuştur.

⁴⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2018, s. 76-77; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nürsen/CONBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Ankara, 2017, s. 157; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara, 2017, s. 37.

işe devam etmesi kanuna aykırıdır. Bu durumda ilk olarak iş sözleşmesinin özel güvenlik şirketi tarafından geçerli sebeple feshedilip feshedilemeyeceği hususuna değinilmelidir. Zira çalışma izni olmayan özel güvenlik görevlisinin çalıştırılması, özel güvenlik şirketi ile hizmet alanın cezai yaptırımlarla yüz yüze kalması sonucunu doğurmaktadır.

Özel güvenlik görevlisinin çalışma izni iptal edilmişse ya da uzatılmamışsa, işveren konumundaki özel güvenlik şirketi öncelikle gerekli iznin tekrar sağlanması için çaba göstermelidir. Böyle bir yükümlülüğü olmasa dahi, en azından olumlu katkıda bulunabilmesi kuvvetle muhtemel ise fesihten önce bu gayretini esirgememelidir. Özel güvenlik şirketi işveren konumunda olduğu için “feshin son çare olması (ultima ratio)” ilkesi⁴⁶ gereğince işçinin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için her türlü çabayı göstermekle yükümlü tutulmuştur⁴⁷. İş Kanunu bu ilkeye açıkça yer vermemekle birlikte⁴⁸ doktrin ve yargı kararları ilkenin göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir⁴⁹.

Ancak iş sözleşmesi çerçevesinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için gerekli çalışma iznini almak ya da süresini uzatmakla yükümlü olan işçi ise ve hiç başvuruda bulunmamışsa, yani çalışma izninin alınması hususunda işveren gayret göstermiş ancak işçinin umursamazlığı veya ihmali sebebiyle çalışma izni alınamamışsa, işveren diğer koşulların da sağlanması koşuluyla fesih yoluna gidebilir⁵⁰. Özel güvenlik görevlisinin kısa bir süre sonra tekrar çalışma izni alabilmesi söz konusu olacaksa, buna ilişkin süreç devam etmekteyse, işveren ko-

⁴⁶ “Feshin Son Çare Olması İlkesi” İş Kanunu’nun 18’nci maddesinin gerekçesinde dile getirilmiştir. Ayrıca bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz., TURGUT, Pınar, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2011.

⁴⁷ AKTAY, A. Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara, 2012, s. 177-178.

⁴⁸ Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 289. Ayrıca TURGUT, Pınar, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2011.

⁴⁹ NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul, 2012, s. 515.

⁵⁰ Bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz., YAKAR AĞMAZ, Havva, Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale 2019.

numundaki özel güvenlik şirketi geçerli nedenle fesih yoluna başvuramaz⁵¹.

Çalışma iznine sahip olamayan özel güvenlik görevlisi, işveren tarafından bu alanda çalıştırılmaz. Ancak bu iznin gerekli olmadığı işlerde çalıştırılabilir⁵². Ancak durum her somut olay açısından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Örneğin büyük ölçekli bir fabrika özel güvenlik görevlisi istihdam ederek kendi bünyesinde özel güvenlik birimi kurmuşsa, çalışma iznine sahip olamayan özel güvenlik görevlisini başka bir alanda çalıştırabilir. Buna karşın sadece özel güvenlik alanında faaliyet gösteren bir özel güvenlik şirketinin çalışma iznine sahip olamayan bir özel güvenlik görevlisini başka bir alanda istihdam edebilme ihtimali pek azdır. Dolayısıyla gerekli olan zamanda çalışma iznini yenileyemeyen ya da kaybeden özel güvenlik görevlisini, başka bir alanda istihdam etmesi beklenemez.

Özel güvenlik görevlileri, bu görevi sürdürebilmek için beş yılda bir yenileme eğitimine tabi tutulurlar. Özel güvenlik temel eğitimi sonrasında olduğu gibi bu yenileme eğitimi sonrasında da yazılı ve uygulamalı sınava girme zorunluluğu vardır (5188 sK. Yönetmeliği m. 36). Çalışma izninin devam edebilmesi için gerekli olan bu sınav sonucunda, özel güvenlik görevlisinin başarısız olması durumunda, özel güvenlik şirketi işçinin yetersizliğine dayanarak sözleşmeyi hemen feshedememelidir. Bu durumda özel güvenlik görevlisinin yakın zaman içerisinde tekrar yapılacak olan diğer sınavının sonucunu beklemelidir⁵³. Nitekim 5188 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik'in 39 uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre "Sınavlarda yeterli başarıyı sağlayamayan adaylar, yeniden özel eğitim kursuna devam etmeksizin bir yıl içinde birbirini takip eden üç sınava daha katılabilir. Toplam dört sınav neticesinde de başarısız olan veya başarısız sayılan adaylarda tekrar özel

⁵¹ BAYSAL, s. 104.

⁵² 9. HD 23.6.2005, E. 2005/17505, K. 2005/20176, "... Öte yandan, işyerinde 1993 yılından beri çalışmakta olan davacının işten çıkarılmadan önce, başka bir bölümde değerlendirilmesi de düşünülmemiştir." (YKD., C. 31, S. 10, s. 1562).

⁵³ Kontenjanın dolu olması sebebiyle özel güvenlik görevlisi çalışma izni sınavına giremeyen adayın sözleşmesinin işveren tarafından feshedebileceğine dair bkz. Yargıtay 9. HD, 15.05.2019, E. 2017/1109, K. 2019/11043.

eğitim kursuna devam şartı aranır". Özel güvenlik görevlisi özellikle sınavda istenen sonuca az bir farkla ulaşamamışsa, işverenin iş sözleşmesini derhal feshetmekten kaçınması gerekir. Zira böyle bir durumda, istenen başarıyı bir sonraki sınavda elde edebilmesi kuvvetle muhtemeldir. Buna karşın, birbiri ardına yapılan sınavlarda özel güvenlik görevlisi düşük performans sergilemişse, gelecek sınavda da başarılı olma ihtimalinin düşük olması gerekçesiyle ve yetersizlikten kaynaklanan geçerli nedenle iş sözleşmesi feshedilebilir. Ancak elbette ki burada da "feshin son çare olması ilkesi (ultima ratio)" ilkesi⁵⁴ mutlaka göz önünde bulundurulmalı ve artık özel güvenlik görevlisi olarak çalışamayacak işçinin mümkünse başka bir alanda istihdam edilebilmesi sağlanmalıdır.

Özel güvenlik görevlisinin sağlık şartlarını yitirmesi de söz konusu olabilir. Özel güvenlik görevlisinin görevlerinden kaynaklı bir nedenle sağlığını yitirmesi durumunda Sağlık Şartları Yönetmeliği'nin 10 uncu maddesi uygulanmalıdır. "Özel Güvenlik Görevlilerinin Malullüğü" başlığını taşıyan söz konusu hükme göre "Özel güvenlik görevlilerinin görevleri sırasında veya görevlerinden dolayı uğradıkları kaza ve saldırı sebebiyle ya da görevin sebep ve tesiriyle yaralanan veya sakat kalanlar ile bir meslek hastalığına yakalananların tedavileri sağlanır. Tedavileri bitiminde son durumunu bildirir sağlık kurulu raporu aldırılır. Bu yönetmeliğin 4 üncü ya da gerektiğinde 5 inci maddesinde düzenlenen sağlık şartlarını kaybettikleri sağlık kurulu raporu ile tespit edilenlerin sağlık kurulu raporları Valiliğin özel güvenlik görevlisi olarak çalışamayacağı görüşü ile birlikte, vazife malullüğü yönünden incelenmek üzere ilgili emeklilik kuruluşuna gönderilir.

Vazife malullüğüne ve görevlerini yapabileceklerine karar verilenlerden, çalıştığı kurum veya kuruluşta özel güvenlik görevlisi ya da diğer görevlerinden birine vazife malulü olarak atanmalarını talep etmeleri halinde, çalıştığı kurum veya kuruluşta özel güvenlik görevlisi olarak ya da durumuna uygun başka bir görevde istihdam edilir.

⁵⁴ Bkz., GÜZEL, Ali, İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, A. Can Tunca'y'a Armağan, İstanbul 2005, s. 57-90.

Vazife malulü olarak atanmayı talep etmeyenler, daha önce vazife malullüğüne karar verilip de vazife malulü olarak istihdam edilenlerden emeklige ayrılmak isteyenler, ilgili emeklilik kuruluşunca vazife malullüğüne ve de görev yapamayacaklarına karar verilenler; vazife malulü olarak emeklilik işlemleri yapılmak üzere kişinin sağlık dosyası ilgili emeklilik kuruluşuna gönderilir”.

Öte yandan Sağlık Şartları Yönetmeliği'nin 9 uncu maddesi çerçevesinde sağlık durumu işyeri hekimi tarafından sürekli takip edilen ve bu takip neticesinde özel güvenlik görevlisi çalışma şartlarını kaybettiği kanaati oluşan özel güvenlik görevlisine, sağlık kurulu raporu aldırılır. Sağlık şartlarından herhangi birini kaybetmişse ve tedaviye rağmen yeniden sağlayamıyorsa, işveren işçinin yetersizliğine dayanan geçerli sebeple fesih yoluna başvurabilir. Nitekim İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin ilk fıkrasına göre “... işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshe den işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır...”⁵⁵. Söz konusu hükmün gerekçesinde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerden söz edilmekte ve buna birçok örnek verilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, işçinin yetersizliği ve davranışları neticesinde işverenin süreli fesih hakkını kullanmasını geçerli kılan nedenler, İş Kanunu m. 25'te düzenleme altına alınmış olan haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta değildir⁵⁶. Bunlar iş yerinin normal işleyiş ve düzenini bozan, iş yerindeki uyumlu çalışma ortamını olumsuz etkileyen veya iş görme borcunun gereği gibi ifasına engel olan durumlardır⁵⁷. Geçerli nedenle süreli fesih hakkının fizikî ya da meslekî yetersizlik sebebiyle ortaya çıkabilmesi için işçinin kusurunun varlığı gerekli değildir. Buna karşın, işçinin davranışlarına dayanan

⁵⁵ Ancak bu hükmün uygulanabilmesi için işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması ve işçinin en az altı aylık kıdeminin bulunması gerekmektedir (İŞK. m. 18/I).

⁵⁶ Bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz., ALPAGUT, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, Mart 2006, s. 71-83; AKTÜRK, Emrah, İşverence İş Akinin Haklı Sebeple Feshi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2013, s. 48 vd.

⁵⁷ SÜZEK, Sarper, İş hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2014, s. 569.

fesih için kusurun varlığı aranır⁵⁸. Hastalık, kaza gibi nedenlerle ortaya çıkan ve işçinin işinde çalıştırılmasını, işveren açısından olanaksız hale getiren, ayrıca özel güvenlik görevlisi olarak başka işte de çalıştırılmasının söz konusu olamayacağı durumlarda, işçinin fiziki yetersizliği kapsamında geçerli fesih nedenini meydana getiren yetersizliğin varlığı kabul edilmelidir⁵⁹.

2. Özel Güvenlik Şirketi ile Güvenlik Hizmeti Alan Taraf Arasındaki İş Görme Edimli Sözleşme Bakımından

Burada ele alınması gereken bir diğer husus da özel güvenlik şirketince çalıştırılan güvenlik görevlisinin çalışma iznini yitirmesi halinde, özel güvenlik sözleşmesinin bundan nasıl etkileneyeceğidir. Bu durumda, özel güvenlik şirketi çalışmayan özel güvenlik görevlilerinin yerine derhal yenisini istihdam etmekle yükümlü olacaktır.

Özel güvenlik şirketi çalışmayan özel güvenlik görevlilerinin yerine yenisini istihdam ederken öncelikle özel güvenlik sözleşmesini göz önünde bulundurmalıdır. Her ne kadar idare özel güvenlik sözleşmeleri ile ilgili olarak birçok amir hüküm getirmiş ve sözleşme serbestisi ilkesini kısıtlamış olsa da sözleşmeye özel güvenlik görevlisinin niteliklerine ilişkin ek hükümler getirilebilir. Örneğin bir eğlence merkezinde görevlendirilecek özel güvenlik görevlisi için, müşteri odaklı ve güler yüzlü, alışveriş merkezine yakın ikamet eden, belirli bir süre iş tecrübesine sahip vb. şartlar arayabilirler. Şayet bu şartları haiz özel güvenlik görevlisi çalışma izni alamaması sebebiyle iş göremeyecek ise, özel güvenlik şirketi aynı niteliklere sahip bir başka özel güvenlik görevlisi tahsis etmelidir.

Ayrıca bu değişiklik ile ilgili olarak da SGK ve valiliğe de gerekli bildirimlerde bulunmalıdır. Aksi takdirde özel güvenlik sözleşmesi, iş görme edimli bir sözleşme olduğundan, TBK m. 502/II hükmü gereğince vekâlete ilişkin hükümler uygulanacak ve özel güvenlik hizmeti alan TBK. m. 512 hükmü çerçevesinde sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdrebilecektir.

⁵⁸ SÜZEK, s. 570.

⁵⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 284.

SONUÇ

Özel güvenlik sözleşmeleri her iki tarafa borç yükleyen iki veya çok taraflı hukuki işlem niteliğindedir. İdare özel güvenlik hizmetlerine ilişkin çokça emredici hüküm getirmekle, özel güvenlik sözleşmelerini sözleşme serbesti anlamında kısıtlamıştır. Bu kısıtlamalar en fazla özel güvenlik görevlisinin niteliklerine ilişkin hükümlerde görmektediriz. Özel güvenlik görevlisi, T.C. vatandaşı olmak, belirli suçlardan hüküm giymemiş bulunmak gibi birçok hukuki şarta sahip olması gerekliliği yanında, sağlık şartlarına ilişkin de çokça hüküm barındırmakla yükümlü tutulmuştur.

Genel olarak özel güvenlik ile ilgili yapılan sözleşmelerde iki hukuki ilişki ön plana çıkmaktadır. Bunlar Özel güvenlik görevlisi ile Özel güvenlik şirketi arasındaki iş sözleşmesi ve özel güvenlik şirketi ile özel güvenlik hizmeti alan taraf arasındaki özel güvenlik edimli sözleşmedir.

Özel güvenlik görevlisi ilgili valilikten çalışma iznini alamadığı durumlarda, feshin son çare olması ilkesi gereğince özel güvenlik şirketi iş sözleşmesini derhal fesih yoluna gidemez. Öncelikle Çalışma izninin alınması için gayret göstermeli ve kanunda belirtilen özel güvenlik görevlisi için çalışma izninin tekrar verilebileceği süreleri beklemelidir. Ancak kontenjanların dolu olması ya da işçinin son derece düşük bir puan alması vb. durum ve koşullar varsa işveren bu süreleri beklese bile işçi çalışma iznini alamayacağı açıksa işveren iş sözleşmesini feshedebilir.

Özel güvenlik görevlisi bulundurması gerekli sağlık şartlarından bir tanesini hastalık kaza vb. sebeplerden dolayı sonradan yitirirse, özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilmesi imkânsız hale gelir. Bu halde söz konusu işyerinde başkaca bir işte istidam edilmesi mümkün değilse, işçinin fiziki yetersizliği sebebiyle işveren geçerli sebeple iş sözleşmesini fesih edebilir.

Özel güvenlik şirketi özel güvenlik hizmeti alan tarafa özel güvenlik sözleşmesi hükümleri gereğince hizmet sunacaktır. Eğer sözleşmede özel güvenlik görevlisinin niteliklerine dair özellikli bir hüküm mevcutsa ve bu hüküm artık görevlendirilen özel güvenlik görevlisinde mevcut değilse, özel güvenlik şirketi derhal özel güvenlik sözleşmesi gereği aynı

niteliklere sahip başka birini görevlendirmelidir. Mevcut özel güvenlik elemanını ise mümkünse başka bir yerde istihdam etmelidir.

KAYNAKLAR

- AKTAŞ, Nuri Ahmet/ POLAT, Mevlüt, Genel Kolluk Özel Güvenlik İlişkisi, Ankara 2009.AKTAY, A. Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN, KAPLAN, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara, 2012.
- AKTAY, A. Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN, KAPLAN, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara, 2012.
- AKTÜRK, Emrah, İşverence İş Akdinin Haklı Sebep Feshi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2013
- ALPAGUT, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 1, Mart 2006
- ALSU, Erkan/ YILMAZ, Necip Fazıl, Türkiye'de Özel Güvenlik Sektörünün Mesleki Eğitim Sorunu, 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, 1-2 Mart 2013, Gaziantep, Bildiriler Kitabı, s. 299-308.
- BAYSAL, Ulaş, İş Sözleşmesinin Süreli Feshinde İşçinin Yeterliliğine İlişkin Geçerli Sebepler (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara 2011.
- CEYLAN, Ali Kemal, Terör Saldırılarında Özel Güvenlik Zaafiyetleri ve A'dan Z'ye Özel Güvenlik Hukuku, İstanbul 2013.
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CONBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Ankara, 2017.
- ÇORA, Hakan, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetleri Yapısı ve Uyum Sorunları (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010.
- DERDİMAN, R. Cengiz, Tüm Yönleriyle Özel Güvenlik Hukuku ve Kişi Hakları, Bursa 2010.
- GÜNEY, Alpaslan, Türkiye'de Özel Güvenlik Teşkilatlarının Yetkilerinin Analizi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2006.
- GÜZEL, Ali, İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 57-90.
- HÜNLER, Arın, İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2010
- ORHAN, Özge/ BARUT, Yüksel/ YARDIMCI, Hande, Akciğer Tüberkülozu: Postprimer Aktif Hastalığın Tanısında PA Akciğer Radyogramı, Bilgisayarlı Tomografi ve Yüksek Çözünürlüklü To-

mografi Bulgularının Karşılaştırılması, İstanbul Tıp Dergisi, 2008, S. 3, s. 125-129.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2018.

SÜZEK, Sarper, İş hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2014.

TURGUT, Pınar, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2011.

UÇAR, Tayfun/ UÇAR, Şenay, Özel Güvenlik Metodolojisi, İstanbul 2005.

YAKAR AĞMAZ, Havva, Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale 2019.

YILDIZ AKGÜL, Şerife, İdari Faaliyetlerin Devri Bağlamında Özel Güvenlik, Ankara 2011.

ZORLU, Süheyla, Özel Güvenlik Sözleşmesi, Ankara 2018.

<http://www.saglikkitabi.org/tag/diskromatopsi-nedir>