

# ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ OLUŞUMU VE İŞLEYİŞİ

Banu ÖZDEN\*

## Öz

Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görme edimini yerine getirmesi, iş kazaları ve meslek hastalığından korunması iş hukukunun temel amaçlarından birini oluşturmaktadır. Bu kapsamda işyerinde işveren tarafından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri işverenin işçiyi koruma borcunun bir gereğidir. İşverenin işçiyi koruma borcu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde düzenleme altına alınmış, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda bu yükümlülük somutlaştırılmış ve işverenlerin alması gereken önlemler kapsamlı olarak belirtilmiştir. İşyerlerinde işveren tarafından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden biri olan iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinde düzenleme altına alınmış, kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, oluşumu, görev ve yetkileri ile kurullar arası koordinasyon ve iş birliğinin nasıl yürütüleceği İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte belirtilmiştir. Asıl işveren ile alt işveren işçilerinin aynı çalışma alanını paylaştığı asıl işveren alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde işverenlere ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurulları arasında iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğü getirilmiştir. Alt işveren işçisinin iş kazasına uğraması halinde tarafların kusur durumunun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendilerine yüklediği yükümlülükler göre belirlendiği göz önüne alındığında işverenlerin kurullar arası iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğinin tespiti önem taşımaktadır. Bu kapsamda çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü, asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda işverenlerin kurullar arası koordinasyon yükümlülüğü ve yükümlülüğe aykırılık halinde işverenlerin hukuki ve cezai sorumluluğu ele alınmıştır.

---

\* Av. Dr.; İstanbul Barosu; ORCID: 0000-0002-0170-3758; ozden.banu@hotmail.com

**Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih:** 25.11.2021

**Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih:** 16.03.2022

Bu makaleye atf için; ÖZDEN, Banu, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi", **İMHD**, Y. 2022, C. 7, S. 12, s. 139-167.

**Anahtar Kelimeler:** *Asıl işveren, alt işveren, iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, koordinasyon yükümlülüğü.*

## **FORMATION AND FUNCTIONING OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY BOARDS IN THE EMPLOYER, SUB-EMPLOYER RELATIONSHIP**

### **Abstract**

One of the main aims of the labor law is to ensure that the employees work in a healthy and safe environment, and to protect them from work accidents and occupational diseases. In this context, occupational health and safety measures to be taken by the employer in the workplace are a requirement of the employer's obligation to protect the worker. The employer's obligation to protect the worker has been regulated in Article 417 of the Turkish Code of Obligations No. 6098, this obligation has been embodied in the Law No. 6331 on Occupational Health and Safety and the measures that employers should take are comprehensively specified. The obligation to establish an occupational health and safety committee, which is one of the occupational health and safety measures to be taken by the employer in workplaces, is regulated in Article 22 of the Occupational Health and Safety Law No. 6331. The workplaces where the occupational health and safety committees will be established, their formation, duties and powers, and how the coordination and cooperation between the committees will be carried out are specified in the Regulation on Occupational Health and Safety Committees. In order to ensure occupational health and safety in the relationship between the main employer and the subcontractor, where the workers of the main employer and the subcontractor share the same work area, in the Occupational Health and Safety Law No. 6331, in cases where the main employer-sub-employer relationship lasts for more than six months, cooperation between the employers' occupational health and safety boards and coordination obligations. It is important to determine whether the employers fulfill the obligation of cooperation and coordination between the boards, since the fault status of the parties is determined according to the obligations imposed on them by the occupational health and safety legislation in the event of a work accident of the subcontractor worker. In our study, the general framework of the main employer and sub-employer relationship in accordance with the Labor Law No. 4857, the employers' obligation to establish an occupational health and safety committee in accordance with the Occupational Health and Safety Law No. 6331 and the Regulation on Occupational Health and Safety Boards are discussed. In addition, in cases where there is a principal employer-subcontractor relationship, the employers' obligation to coordinate between the boards and the legal and criminal liability of the employers in case of violation of the obligation are discussed.

**Keywords:** *employer, sub-employer, health and safety, occupational health and safety board, coordination obligation*

## **GİRİŞ**

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işverenler üreteceği mal veya hizmeti başka bir işverenin işçileri aracılığıyla yerine getirmekte ve üretim alt işveren olarak nitelendirilen işverenin işçileri tarafından sağlanmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin iş hukukunun kapsamı içine girmesinin sebebi alt işveren işçilerinin haklarının korunmasının sağlanmasıdır<sup>1</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu düzenlemesi uyarınca “*Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denir*”. Aynı düzenlemeye göre “*Asıl işveren alt işveren işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak, İş Kanunu’ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*” (m. 2/6). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 22. maddesi uyarınca da altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde çeşitli olasılıklara göre asıl işveren ile alt işverene iş sağlığı ve güvenliği kurulları arasında iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğü getirilmiştir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde yargıya taşınan uyuşmazlıkların başında iş kazasından doğan tazminat davaları gelmekte olup, alt işveren işçisinin iş kazasına uğraması halinde işverenlerin sorumluluğunun tespiti için geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı ile işverenlerin üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmamızda ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin genel çerçevesi, ikinci olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü ile asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda işverenlerin kurullar arası iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğü, son olarak bu yükümlülüğe aykırılık halinde işverenlerin hukuki ve cezai sorumlulukları ele alınmıştır.

### **I. İş Kanunu Uyarınca Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi**

Hukukumuzda asıl işveren alt işveren ilişkisi ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş, 4857 sayılı İş Kanunu ile son halini almıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca; “*bir işverenden, işyerinde*

---

<sup>1</sup> SUBAŞI, İbrahim, “İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, Cilt: I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 125; CANBOLAT, Talat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Hukuk Yayınları: 113, İstanbul, 1992, s. 14.

yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” İşverenler arasında kurulmuş olan ilişkinin asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak kabul edilmesi için Kanun’da belirtilen unsurların tamamını taşıması gerekmektedir. Unsurlardan birinin yokluğu halinde kurulan ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmez<sup>2</sup>. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçersizliği aynı başlık altında ayrıca incelenmiş olup bu aşamada ilişkinin unsurları değerlendirilmiştir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin tanımlandığı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. fıkrasında “bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin iş alan diğer işveren” ifadesi kullanıldığından asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için öncelikle ilişkinin her iki tarafının da işveren sıfatını taşıması gerekir<sup>3</sup>. İşverenlik sıfatı ise İş Kanunu’na göre belirlenir. İş Kanunu’na göre işveren, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır (m. 2/1). Belirtmek gerekir ki asıl işverenin işverenlik sıfatı alt işverene devrettiği işte de işçi çalıştırıyor olmasından kaynaklanmalıdır. Bu nedenle işin tamamının devredildiği anahtar teslimi işlerde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilmez<sup>4</sup>. Bununla beraber alt işverenin de işveren sıfatı kendisine devredilmiş olan işte işçi çalıştırıyor olmasından kaynaklanmalıdır. Dolayısıyla işi devralmakla birlikte bunu kendisi yapan kişi alt işveren sıfatını taşımaz<sup>5</sup>.

İş Kanunu’nda alt işverene verilebilecek olan işler asıl iş ve yardımcı iş olarak sınırlandırılmıştır. Kanun’un m. 2/6 düzenlemesine göre bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümde yürütülen işler alt işverenlik ilişkisine konu olabilir. Dolayısıyla bir işveren

---

<sup>2</sup> ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 114; SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 165; EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 122; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi / ASTARLI Muhittin / BAYSAL Ulaş, **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021, s.45.

<sup>3</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 114; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. ; ÇANKAYA, Osman Güven / ÇİL, Şahin, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Genişletilmiş 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 21; BAŞBUĞ, Aydın, **Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunları Şeker Sanayi Örneği**, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara, 2010, s. 64; EKONOMİ Münir, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması Ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler”, **Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, 2008, s. 27.

<sup>4</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT /ÖZKARACA, s. 116; CANBOLAT, **Asıl İşveren Alt İşveren**, s. 20; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 46; SÜZEK, s. 165; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 113; BAŞBUĞ, **Güncel Sorunlar**, s. 64.

<sup>5</sup> ÇELİK /CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 114; SÜZEK, s. 166.

tarafından başka bir işverene verilecek olan her iş İş Kanunu anlamında asıl işveren alt işveren ilişkisini oluşturmayacaktır. Diğer bir ifadeyle alt işverene verilecek olan işler işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler veya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünde yürütülen işler olmalıdır. Alt işverene verilecek işlerden olan yardımcı iş kavramı Alt İşverenlik Yönetmeliğinde tanımlanmıştır. Yapılan tanım uyarınca yardımcı iş, “*işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iştir*” (m. 3/ğ). Yargıtay’a göre yardımcı iş, üretime ilişkin olmakla birlikte ikinci planda kalan işlerdir<sup>6</sup>. Bununla beraber asıl işveren alt işveren ilişkisine konu olabilecek yardımcı işlerin her türlü yardımcı iş değil işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olan yardımcı işlerden olması gerekmektedir<sup>7</sup>.

Yardımcı işler dışında alt işverene verilebilecek olan işlerden bir diğeri işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünde yürütülen işlerdir. Asıl işin tanımı Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde yapılmış olup Yönetmelik düzenlemesinde asıl iş, “*mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş*” olarak tanımlanmıştır (m. 3/1,c). Kanun düzenlemesi uyarınca asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmektedir (m. 2/6). Öğretide bir görüş uyarınca madde metninde ifade olunan “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş*” ölçütü bütün olup bölünebilir nitelikte değildir. Bu görüşe göre alt işverene devredilecek olan asıl işin bir bölümü hem işletmenin ve işin gereği olmalı, hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır<sup>8</sup>. Öğretide başka bir görüş uyarınca söz konusu hükümler bölünebilir nitelikte olup madde metninde geçen “*ile*” sözcüğü “*veya*” olarak anlaşılmalıdır. Bu görüşteki yazarlara göre asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi için bu işin sadece işletmenin ve işin gereği olması ya da sadece teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması yeterlidir<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Yar. 9. HD, E.2006 /8092, K.2006/10486, 18.04.2006. Anılan karara göre, davalı işverenin asıl iştiğal konusu gıda üretimi olup, temizlik işi yürütülen mal üretimine ilişkin yardımcı iş niteliğindedir. (www.kazanci.com)

<sup>7</sup> MOLLMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 46.

<sup>8</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s. 119; CANBOLAT, Talat, “Borçlar Hukuku Bakımından Alt İşveren”, **Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar Ve Çözüm Arayışları**, Antalya-Belek, 29 Nisan-2 Mayıs, 2010, s. 37; CANBOLAT, Talat, “4857 Sayılı İş Kanununun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu**, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Yayınları, 2016, s. 23; ÇANKAYA/ÇİL, s. 28; AKYİĞİT, Ercan, **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama)**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 40; SÜZEK, s. 170.

<sup>9</sup> SOYER Polat, “4857 Sayılı İş Kanununun 10. Yılında Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi İle İlgili Genel Bir Değerlendirme”, **10.Yılında İş Kanunu Semineri 15 Kasım 2013/İstanbul**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2013, s. 34; ALPAGUT Gülsevil, “Alt İşverenlik Yönetmeliği Ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, **Legal İSGHD**, Ekim, 2008, S. 19, s. 1357;

Yargıtay'a göre asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler ölçütünün bir arada bulunması gerekmektedir<sup>10</sup>. Aynı zamanda Yargıtay'a göre bu ölçütlerden baskın olanı teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerdir<sup>11</sup>. Başka bir anlatımla Yargıtay'a göre işletmenin ve işin gereği ancak teknolojik nedenler var ise göz önünde tutulur<sup>12</sup>. Öğretide ifade edildiği ve bizim de katıldığımız görüş uyarınca asıl iş kural olarak asıl işverence yapılmalı, ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi halinde alt işverene verilmelidir<sup>13</sup>. Diğer bir ifadeyle asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için uzmanlık koşulu aranmalıdır<sup>14</sup>. Zira işverenlerin ekonomik olması nedeniyle asıl işin bir bölümünü alt işverene vermesi işletmenin ve işin gereğidir, ancak alt işverene verilen asıl işin bir bölümünün ayrı bir uzmanlık gerektirmesi de şarttır<sup>15</sup>. Örneğin tersane işvereninden yılda bir veya iki defa gemilere montajı yapılacak olan motor için bu yönde uzman personel istihdam etmesi beklenemeyeceğinden bu iş alt işverene

---

EKONOMİ, s. 46 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 46, “İle” bağlacının “veya” olarak anlaşılmasının sakıncasının olmadığı, “işletmenin ve işin gereği” kavramının işçilik maliyetlerinin ucuzlatılması ile bir ilgisinin bulunmadığı, işin alt işverene devrinin mümkün olup olmamasının işçilik maliyetleriyle değil işyerinde görülen iş ile ilgili olduğu, bununla beraber tartışmanın gereksiz olduğu, önemli olan hususun uzmanlık olduğu yönünde, EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 142.

<sup>10</sup> Yar. 9. HD, E.2021/10948, K.2021/15322, 03.11.2021, Yar. 9. HD, E.2021/6604, K.2021/11118, 30.06.2021, Yar. 9. HD, E.2021/6405, K.2021/10710, 23.06.2021, Yar. 22. HD, E.2017/26002, K.2019/22961, 11.12.2019, Yar. 22. HD, E.2017/25117, K.2019/21695, 27.11.2019. (www.kazanci.com)

<sup>11</sup> Yar. 9. HD, E.2021/6572, K.2021/11121, 30.06.2021, Yar. 9. HD, E.2020/3141, K.2020/1157, 08.10.2020. Aynı yönde kararlar için bkz. Yar. 9. HD, E.2016/3054, K.2019/4186, 25.02.2019, Yar. 22. HD, E.2016/5442, K.2019/2846, 11.02.2019, Yar. 22. HD, E.2016/2511, K.2019/399 10.01.2019. (karararama.yargitay.gov.tr)

<sup>12</sup> Yar. 9. HD, E.2016/16040, K.2017/10928, 19.6.2017, Yar. 9. HD, E.2015/36390, K.2016/19706, 14.11.2016, Yar. 9. HD, E.2016/10164, K.2016/13363, 15.6.2016. (www.kazanci.com)

<sup>13</sup> CANBOLAT, **Borçlar Hukuku Bakımından**, s. 23; CANBOLAT, **Çözüm Önerileri**, s. 37, Yargıtay bir kararında, asıl işi karayollarını yapmak, yaptırmak, emniyetle kullanılmalarını sağlayacak şekilde sürekli bakım altında bulundurmamak, bakımını yaptırmak, onarmak, onarımını yaptırtmak, işletmek, işletmektir, otoyollar ve bunların üzerinde bulunan bakım ve işletme tesisleri ile hizmet tesislerinin, diğer mal ve hizmet üretim birimleri ile varlıklarının yapımını ve / veya bakım ve onarımını ve / veya işletmesini yapmak veya yaptırmak ve denetlemek, karayollarının temizliği, gereken bölümlerinde çevre düzenlemesi ve yol boyu ağaçlandırılması ile peyzaj hizmetlerini yapmak veya yaptırmak olan Karayolları Genel Müdürlüğü'nün, yol bakım onarım ile kar -buzla mücadele hizmetlerinin bir kısmı emanet olarak yapılacağı, kar ve buzla mücadele hizmetlerinde yol kapanması, trafik kazası ve üçüncü şahısların karşılaşacağı zararlardan idarenin sorumlu tutulamayacağı, yol bakım ve onarım işlerinde haritada gösterildiği şekilde tarafların kendi yollarında çalışacağı, ancak kar ve buzla mücadele hizmetlerinin karma olarak yürütüleceğinin belirtildiği sözleşmeyi belli bir teknoloji ve uzmanlık gerektiren hizmet alım sözleşmesinde teknik detayları ayrıntılı olarak yazılı olan işi dava dışı yükleniciye verilmesini geçerli saymış ve yapılan sözleşme kapsamının, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerden olduğuna karar vermiştir. Yar. 22. HD, E.2018/3675, K.2018 /11184, 08.05.2018 (www.kazanci.com)

<sup>14</sup> CANBOLAT, **Çözüm Önerileri** s. 37.

<sup>15</sup> CANBOLAT, **Çözüm Önerileri**, s. 37.

verilebilecektir<sup>16</sup>. Belirtmek gerekir ki yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesine gerek bulunmamaktadır<sup>17</sup>. Ayrıca asıl işin bir bölümünün de alt işverene verilebilmesi için asıl işin birbirini tamamlayan veya izleyen süreçlerden oluşması gerekmektedir<sup>18</sup>. Diğer bir ifadeyle asıl iş bir bütün oluşturuyor ve mal ve hizmet üretimi bütünlüğü bozulmadan bölünemiyorsa asıl işin bölünerek alt işverene verilemez<sup>19</sup>.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası bir işverenden iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran işverenden bahsettiğinden alt işveren işçilerini başka işverenlerin işyerlerinde çalıştırıyorsa asıl işveren alt işveren ilişkiden söz edilmeyecektir<sup>20</sup>. Belirtmek gerekir ki belli bir iş organizasyonuna sahip olan alt işverenin asıl işverenin işyerinde görevlendirdiği işçileri olabileceği gibi görevlendirmedikleri işçileri de olabilir. Dolayısıyla alt işverenin bütün işçilerinin asıl işverenden alınan işte çalıştırılmasına gerek bulunmamaktadır. Alt işverenin işçilerinin bir kısmını asıl işverenden aldığı işe özgüleyerek çalıştırması gerekli ve yeterlidir. Bu durum asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasını engellemez, ancak kurulan ilişki sonucu asıl işverenin sorumluluğu kendi işine özgülenerek çalıştırılan alt işveren işçilerine karşı olacaktır<sup>21</sup>.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında yapılmış olan tanım uyarınca asıl işverenden alınan işin asıl işverenin işyerinde yapılması gerekmektedir<sup>22</sup>. Örneğin fason üretim yapan başka bir işverene iş verilmesi durumunda asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmayacaktır<sup>23</sup>. Bununla beraber bazı işler niteliği gereği işyerinde yapılmadığından geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin tespiti için işin niteliğine göre değerlendirme yapılması gerekmektedir<sup>24</sup>. Örneğin gemilerle limana gelen hammaddelerin asıl işverenin işyerine taşınması işini yürüten kimsenin işini asıl işverenin işyerinde yapma olanağı yoktur<sup>25</sup>. Bu durum asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasını engellemez. Aynı durum personel

---

<sup>16</sup> CANBOLAT, **Çözüm Önerileri**, s. 38.

<sup>17</sup> ÇELİK /CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 123; SÜZEK, s. 167; EKONOMİ, s. 49; BAŞBUĞ, **Güncel Sorunlar**, s. 64.

<sup>18</sup> SÜZEK, s. 180.

<sup>19</sup> SÜZEK, s. 180.

<sup>20</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 118; AKYİĞİT, s. 60; SÜZEK, s. 171; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 48; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 131; BAŞBUĞ, **Güncel Sorunlar**, s. 74; ÇANKAYA/ÇİL, s. 30.

<sup>21</sup> CANBOLAT, **Borçlar Hukuku Bakımından**, s. 31; CANBOLAT, **Asıl İşveren - Alt İşveren**, s. 66; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 48; SÜZEK, s. 171; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 131; ÇANKAYA/ÇİL, s. 31; AKYİĞİT, s. 60; EKONOMİ, s. 61.

<sup>22</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 117; CANBOLAT, **Asıl İşveren - Alt İşveren**, s. 24.

<sup>23</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 118; CANBOLAT, **Asıl İşveren - Alt İşveren**, s. 24; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 122; BAŞBUĞ, **Güncel Sorunlar**, s. 66; EKONOMİ, s. 33.

<sup>24</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s. 117; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL, s. 47; SÜZEK, s. 166.

<sup>25</sup> CANBOLAT, **Asıl İşveren - Alt İşveren**, s. 24.

taşıma işi için de geçerli olup alt işverenin bu işi üstlenmesi halinde diğer koşulların da varlığı halinde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmuş olacaktır<sup>26</sup>.

İşverenlerin işçilerin ücretlerini düşürmek, sosyal güvenliğe ilişkin yükümlülüklerinden kaçmak, işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarının kullanılmasını engellemek, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan kaçınmasını engellemek amacıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasına yönelik birtakım sınırlamalar getirilmiştir<sup>27</sup>. İş Kanunu'nu uyarınca “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilemez*”. (m. 2/7). Öğretide hükmün anlatım biçimi karşısında, hak kısıtlaması olmaması koşuluyla asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmasının mümkün olduğu ileri sürülmüştür. Anılan görüşe göre asıl işverenin işçileri herhangi bir hak kısıtlamasına uğramadan aynı veya daha iyi çalışma koşullarıyla alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılabilir<sup>28</sup>. Diğer bir görüşe göre de söz konusu düzenlemeden asıl işveren işçisinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılması her hal ve koşulda hak kısıtlamasına yol açmakta ve söz konusu hükümle bunun önlenmesi amaçlanmaktadır şeklinde bir sonuç çıkmakta ise de Kanun'un ifadesi dikkate alındığında daha önce asıl işverenin işçisi olan bir kimsenin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmasının yasaklanmadığı, ancak haklarının kısıtlanmasının yasaklandığı anlaşılmaktadır<sup>29</sup>. Kanaatimizce madde metninde geçen “*asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi*” ifadesi hak kısıtlaması olmaması şartıyla asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınmasına imkân sağlamaktadır. Nitekim Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin m. 10/1,ğ düzenlemesinde de alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması halinde bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı hususuna yer verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla gerek Kanun düzenlemesi, gerek Yönetmelik düzenlemesi hak kısıtlaması olmaması şartıyla asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınmasına olanak sağlamaktadır.

İş Kanunu uyarınca asıl işveren alt işveren ilişkisine getirilmiş olan bir diğer sınırlama daha önce o işyerinde çalıştırılan kimseyle asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulamamasıdır (m. 2/7). Öğretide söz konusu bu düzenlemenin mutlak emredici olduğu, her ne kadar bu sınırlama ile kötü niyetli uygulamaların

<sup>26</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s. 117.

<sup>27</sup> CANBOLAT, **Çözüm Önerileri**, s. 22.

<sup>28</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 146; SÜZEK, s.177; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 51; ÇANKAYA/ÇİL, s. 32; EKONOMİ, s. 90; AKYİĞİT, s. 66.

<sup>29</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 143.



önüne geçilmesi amaçlansa da işçinin çalışma özgürlüğünün, girişim özgürlüğünün ve sözleşme özgürlüğünün kısıtlandığı ileri sürülmüştür<sup>30</sup>. Sınırlamanın mutlak emredici olmadığını ileri süren görüş uyarınca ise sınırlamaya konu her ilişkiyi geçersiz saymamak ve somut olayın koşullarına göre karar vermek yerinde olacaktır<sup>31</sup>. Kanaatimizce anılan sınırlama mutlak emredici nitelikte olup her ne kadar işçinin korunması düşüncesiyle kötü niyetli uygulamaların önüne geçmek için düzenlenmiş olsa da Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyetine aykırılık oluşturmaktadır. Bununla beraber Alt işverenlik Yönetmeliği'nde daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olmasının alt işveren ilişkisinin kurulmasına engel teşkil etmeyeceği düzenlemesi mevcuttur (m. 4/1,d). Öğretide ifade edildiği üzere Alt işverenlik Yönetmeliği'nde iyiniyetli uygulamalar göz önüne alınarak söz konusu sınırlama yumuşatılmıştır<sup>32</sup>. Ancak kanaatimizce Anayasa'ya aykırılık teşkil eden bu düzenlemenin kaldırılması yerinde olacaktır.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında yukarıda sözü edilen sınırlamalar sayıldıktan sonra aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığının kabul edileceği ve alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği düzenleme altına alınmış, ardından işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilemeyeceği ifade olunmuştur. Öncelikle belirtmek gerekir ki işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilemeyeceğinin yaptırımı da alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem görmesidir<sup>33</sup>. Bununla beraber söz konusu sınırlama asıl işveren alt işveren ilişkisinin tanımlandığı bir önceki fıkrada da belirtilmiştir. Yargıtay'a göre bu ölçütün her iki fıkrada da belirtilmesinin sebebi asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler ölçütünün bir arada bulunmasının gerekliliğini ortaya koymaktır<sup>34</sup>. Oysa öğretide ifade edildiği üzere anılan hüküm kanun yapma tekniğine uygun olmayacak şekilde tekrar niteliğindedir<sup>35</sup>. Bununla beraber madde metninde ifade olunan “*aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem görürler*” hükmünün sınırlamalara aykırı hareket edildiği takdirde ve genel olarak

<sup>30</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 144; CANBOLAT, **Borçlar Hukuku Bakımından**, s. 34; CANBOLAT, **Çözüm Önerileri**, s. 49; AKYİĞİT, s. 57; SÜZEK, s. 179.

<sup>31</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 52.

<sup>32</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 147.

<sup>33</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s. 147.

<sup>34</sup> Yar. 9. HD, E.2021/10948, K.2021/15322, 03.11.2021, (karararama.yargitay.gov.tr.) Yar. 22. HD, E.2017/38694, K.2017/19266, 25.09.2017, Yar. 22. HD, E.2017/42712, K.2013 /22533, 23.10.2017, Yar. 22. HD, E.2017/41021, K.2017/21149, 09.10.2017. (www.karartek.com)

<sup>35</sup> CANBOLAT, **Çözüm Önerileri**, s. 36.

asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı hallerde alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem göreceği şekilde anlamak isabetli olacaktır<sup>36</sup>. Yargıtay’a ve öğretide diğer bir görüşe göre ise İş Kanunu’nun 2. maddesinin 7. fıkrasında sözü edilen sınırlamaların aksi ispatlanabilir adi kanuni karineler olduğu kabul edilmelidir<sup>37</sup>. Diğer bir ifadeyle Yargıtay’a göre söz konusu sınırlamaların varlığı halinde asıl işveren alt işveren ilişkisi muvazaalı kabul edilir. Ancak öğretide ifade edildiği üzere 1475 sayılı İş Kanunu döneminde uygulamada muvazaalı olan durumlar 4857 sayılı İş Kanunu döneminde kanun metni haline getirildiğinden söz konusu bu işlemler muvazaa olmaktan çıkmış, kanunun emredici hükmü haline gelmiştir<sup>38</sup>. Dolayısıyla görüşümüze göre Kanun metninde belirtilmiş olan sınırlamalara aykırılık halinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaa nedeniyle değil kanunun emredici hükümlerine aykırılık nedeniyle geçersiz olduğu kabul edilmelidir<sup>39</sup>.

Kanuna uygun olarak kurulmuş asıl işveren alt işveren ilişkisinde “*asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak, İş Kanunu’ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*” (m. 2/6). Dolayısıyla iş kazasına uğrayan alt işverenin işçileri veya işçinin ölmesi halinde desteğinden yoksun kalanlar İş Kanunu’nun m. 2/6 düzenlemesi uyarınca alt işverene karşı ileri sürebilecekleri taleplerin tamamını isterse asıl işverenden, isterse alt işverenden isteyebilirler<sup>40</sup>. Asıl işveren ve alt işverenin alt işveren işçilerine karşı olan birlikte sorumluluğu çalışmamızın üçüncü başlığında incelenmiştir.

<sup>36</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA s. 147.

<sup>37</sup> Yar. 9. HD, E.2021/11978, K.2021/16281, 08.12.2021, Yar. 9. HD, E.2021/9983, K.2021/14232, 13.10.2021, Yar. 9. HD, E.2021/9107, K.2021/13402, 30.09.2021. (karararama.yargitay.gov.tr), SÜZEK, s. 179, Öğretide başka bir görüşe göre ise işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde muvazaa mevcut olmakla birlikte bu husus Kanun’da karine olarak muvazaalı kabul edilen haller arasında sayılmamıştır. Aynı görüşe göre uzmanlık dışı bir işin alt işverene verilmesi halinde muvazaanın varlığı diğer hallerden farkı olarak çürütülemez nitelikte mutlak bir karine oluşturmaktadır. Diğer tüm hallerde muvazaa karinesi aksi ispatlanabilir adi karine hükmündedir, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 51.

<sup>38</sup> CANBOLAT, Talat, “Alt İşverenlik”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10.Çalışma Meclisi Semineri**, Bilkent Otel ve Konferans Merkezi Ankara, 26-27 Eylül 2013, s. 145; CANBOLAT, Talat, “Yozlaşmış Alt İşverenlik (Taşeronluk)”, **Tes-İş Dergisi**, Ağustos, 2010, s. 108.

<sup>39</sup> CANBOLAT, **Alt İşverenlik**, s. 146; CANBOLAT, **Borçlar Hukuku Bakımından**, s. 28.

<sup>40</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 130; CANBOLAT, **Asıl İşveren-Alt İşveren**, s. 71; ÇANKAYA/ÇİL, s. 51; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 49; SÜMER, Haluk Hadi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 67; ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s.197; Bkz: Yar. 9 HD, E.2019/2529, K.2019/18202, 16.10.2019, Yar. 9. HD, E.2016/4619, K.2019/13673, 18.06.2019, Yar. 9. HD, E.2018/10966, K.2019/3087, 11.02.2019. (karararama.yargitay.gov.tr)

## **II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü düzenlenmiştir<sup>41</sup>. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğünün doğması için işyerinde elli veya daha fazla sayıda işçi çalıştırılması ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapılması şartlarının bir arada bulunması gerekmektedir<sup>42</sup>. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğünün koşullarından biri olan elli çalışan sayısının hesaplanmasında işçilerin iş sözleşmesinin türünün bir önemi yoktur. Kanun düzenlemesi "çalışan" ifadesine yer verdiği için işyerindeki çırak ve stajyerler de sayının hesabında dikkate alınır<sup>43</sup>. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmaktan kaçınma amacıyla çalışan sayısını ellinin altında tutmasının önüne geçmek için elli çalışan sayısının belirlenmesinde işin niteliğinden hareket edilerek işyerinde sürekli bulunması gereken işçi sayısının elliden fazla olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>44</sup>. Belirtmek gerekir ki elli çalışan sayısının belirlenmesinde alt işveren işçileri sayıya dâhil edilmezler<sup>45</sup>. Zira asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işveren bağımsız işveren sıfatına sahiptir. Alt işverenin bağımsız işveren sıfatından dolayı üstlendiği işi gördüğü yer hukuken ayrı bir işyeridir. Bu nedenle alt işverenin bağımsız işyeri

---

<sup>41</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu öncesi dönemde İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü sadece sanayiden sayılan işler bakımından söz konusuydu. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise tüm işyerlerini kapsamına aldığı için sadece sanayiden sayılan işyerlerinde değil, sanayi veya ticari faaliyet kapsamında olduğu fark etmeksizin, elli veya daha fazla işçi çalıştırılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yürütüldüğü bütün işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü getirmiştir. CANIKLIOĞLU, "Nurşen, 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Antalya, 26-30 Eylül, 2012, s. 582; AKIN, Levent, **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 127; CENTEL, Tankut "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş Ve İşleyişi", **SİHD**, Mart, 2013, Y. 8, C.29, s.17; ALPAGUT, Gülsevil, "6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", **İÜHFİM**, C. LXXII, S. 2, s. 39.

<sup>42</sup> ÖZDEMİR, s.178, SÜMER, s. 161; SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Birinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s. 39.

<sup>43</sup> CANIKLIOĞLU, s. 53; ÖZDEMİR, s. 178; SÜMER, s. 162.

<sup>44</sup> AKIN, s. 133.

<sup>45</sup> EKMEKÇİ, Ömer, **4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 46-47; EKMEKÇİ, Ömer, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları", **Çimento Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğler Ve Tartışmalar**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 14-15 Kasım 2008, s. 63; Aksi yönde görüş için bkz, AKIN, s. 135, Yazara göre elli çalışan sayısının aynı ortamda bulunan işçi sayısı olarak kabul edilmesi gerekmekte olup aksi halde çok sayıda alt işverenin birlikte çalıştığı bir işyerinde yüzlerce işçi bulunmasına rağmen her işverenin çalışan sayısı ellinin altında kaldığı durumlarda iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğu doğmayacaktır. Aksi yönde diğer bir görüşe göre elli çalışan sayısının belirlenmesinde önemli olan iş yerinde çalışan işçilerin kiminle iş sözleşmesinin bulunduğu değil işyerinde fiilen kaç kişinin çalıştığıdır, SARIBAY ÖZTÜRK, s. 87.

## *ÖZDEN/ Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi*

ve işveren sıfatı göz önünde bulundurularak çalışan sayısının ayrı hesaplanması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün şartlarından biri işyerinde sürekli işlerin yapılması olup sürekli işin tespiti konusunda İş Kanunu'nun 10. maddesi dikkate alınacaktır. Anılan düzenleme uyarınca nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla süren işler sürekli iştir. Dolayısıyla niteliği gereği otuz iş gününden fazla süren işlerin yapıldığı işyerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü söz konusu olup bu işlerden de altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinin işvereni iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaktır<sup>46</sup>. Altı aylık sürenin belirlenmesinde bir yıllık dilim dikkate alınacak olup bir yıl içinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacak, örneğin bir yılın sadece üç ayında faaliyette bulunan işyerlerinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır<sup>47</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca iş sağlığı ve güvenliği kurulu; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşur (m. 6/1). İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri Yönetmeliğin 8. maddesinde sayılmış olup, kurulacak olan kurula iş sağlığı ve güvenliği ilgilendiren hemen her konuda görevler yüklenmiştir. Kurullar görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmek, işverenler de mevzuata uygun kurul kararlarını uygulamakla yükümlü olduğundan kurulların iş sağlığı ve güvenliği sisteminin gelişmesinde büyük bir işlevi olduğu söylenebilir<sup>48</sup>.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğünün şartları işyerinde elli veya daha fazla çalışanın bulunması ve işyerinde altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapılması olduğundan asıl işveren ve alt işveren bu ilişkiden bağımsız olarak işveren sıfatından dolayı kurul kurma yükümlülüğünü yerine getirecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 22/1 düzenlemesi gereği iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü asıl işveren alt işveren ilişkisinden bağımsız olup, işveren sıfatından kaynaklanmaktadır.

---

<sup>46</sup> ÖZDEMİR, s. 179; CENTEL, s. 14; SÜMER, s. 163.

<sup>47</sup> ÖZDEMİR, s. 179.

<sup>48</sup> CANIKLIOĞLU, s. 52; AKIN, s. 132; EKMEKÇİ, *İşyeri Örgütlenmesi*, s. 65; ÖZDEMİR, s. 177.

### **III. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkinin Bulunduğu Durumlarda İşverenlerin İş Birliği ve Koordinasyon Yükümlülüğü**

#### **A. Genel Olarak**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m. 22/2 düzenlemesi çeşitli olasılıklara göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin altı aydan fazla sürdüğü durumlarda işverenlerin kurullar arası iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. Düzenlemenin amacının aynı coğrafi alanda faaliyette bulunan asıl işveren ve alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu olmaksızın çalışmalarının mümkün olduğunca önüne geçmek olduğu söylenebilir<sup>49</sup>. Diğer bir ifadeyle kanun düzenlemesiyle asıl işverenin işyerinde iş yapan alt işverenin de o işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına katılması ve iş birliğinin sağlanması amaçlanmaktadır<sup>50</sup>.

Asıl işveren ve alt işverenin kurullar arası iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğünü düzenleyen Kanun'un m. 22/2 fıkrası altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumları kapsamaktadır. Altı aydan az süren asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işveren ve alt işveren arasında Kanun'un m. 22/2 hükmü uygulama alanı bulmayacak ve asıl işveren ve alt işverenin bu konuda bir yükümlülüğü doğmayacaktır. Örneğin altı aydan kısa süren temizlik, bakım, onarım gibi işlerde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulması durumunda alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurullarında temsiline ilişkin hükümler uygulama alanı bulmayacaktır<sup>51</sup>. Belirtmek gerekir ki düzenlemenin ilk fıkrasında işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü için işyerinde altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapılması şartı aranmaktadır. Dolayısıyla işyerinde yürütülen faaliyet altı aydan fazla ise işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu olacağından alt işverenlik ilişkisinin de en az altı ay süreli olması koşulu aranmaktadır<sup>52</sup>. Kanaatimizce Kanun'un m. 22/1 ve m. 22/2 düzenlemeleri birlikte değerlendirildiğinde kurullar arası koordinasyon ve iş birliğine ilişkin hükümlerin

<sup>49</sup> CENTEL, s. 14.

<sup>50</sup> AKIN, s. 138.

<sup>51</sup> ÖZDEMİR, s. 205; SÜMER, s. 167.

<sup>52</sup> Öğretide bir görüşe göre söz konusu ayırımın haklı bir gerekçesi yoktur ve kurul kurma yükümlülüğünün işyerinin çalışan sayısının elli veya daha fazla olması kriterine uygun olarak bütün asıl işveren alt işveren ilişkilerine uygulanması gerekmektedir, ERTÜRK, Şükran, "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", **SIHD**, Eylül 2012, Y. 7, S. 27, s. 23. Benzer görüşe göre de iş sağlığı ve güvenliği kurulları iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için kurulmakta olup altı aydan kısa süren asıl işveren alt işveren ilişkilerinde kurul oluşturmamanın gerekli görülmemesi bu işlerde iş sağlığı ve güvenliğinin önemli olmadığı anlamına gelmektedir, SARIBAY ÖZTÜRK, s. 38. Hükmü isabetli bulan bir görüşe göre alt işverenin de bir işveren olması ve düzenlemenin ilk fıkrayla birlikte ele alınması zorunluluğu karşısında, altı aydan daha kısa süreli olan asıl işveren alt işveren ilişkilerinde kurul oluşturma yükümlülüğünün bulunmayışı olağan karşılanmalıdır ve bu ayırımın İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kendi mantığı ve düzenleme biçimiyle uyumlu olduğu söylenebilir, CENTEL, s. 14; Benzer yönde, DEMİRCİOĞLU, A. Murat/KORKMAZ, Doğan/KAPLAN, Hasan Ali, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s. 45, 163. dpn.

en az altı ay süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda uygulanması yerinde bir düzenlemedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda kurullar arası iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğünü işyerinde sadece bir tane alt işveren olma ihtimali üzerinde durarak düzenlemiştir. İşyerinde birden fazla alt işveren olması durumunda kurulların nasıl işleyeceği ve işverenlere ne gibi yükümlülükler düştüğü mevcut düzenlemede belirsizdir. Öğretide bir görüş uyarınca Kanun'un m. 22/2 fıkrasında belirtilmiş olan bütün hallerde tek bir kurul kurulması ve asıl işverenin bu kurulu kurmakla yükümlü olması yerinde olacaktır<sup>53</sup>. Öğretide diğer bir görüşe göre en az elli çalışanı olan ve altı aydan fazla süren birden fazla alt işverenlik ilişkisi kurulan işyerlerinde asıl işverenin de elliden fazla çalışanı varsa Kanun'un m. 22/2,a düzenlemesi uygulama alanı bulacak ve kurul kararlarının uygulanması konusunda iş birliği koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır<sup>54</sup>. Aynı görüşe göre asıl işverenin elliden az çalışanı olduğu durumlarda asıl işveren Kanun'un m. 22/2,c düzenlemesine göre alt işverenlerin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere yetkili bir temsilci atayacaktır<sup>55</sup>. Alt işverenlerin elliden az çalışanı olması halinde ise kurul oluşturma yükümlülüğü olmayan alt işverenler koordinasyonu sağlamak üzere asıl işverenin oluşturduğu kurula yetkili temsilci atayacaklardır<sup>56</sup>. Öğretide başka bir görüşe göre her bir alt işverenlik ilişkisi ve alt işverenin işyeri diğer alt işverenliklerinden ayrı olarak değerlendirilmelidir. Yani alt işverenler bir bütün olarak değil, ayrı ayrı ele alınarak çalışan sayısı hesaplanmalı, diğer alt işverenlerin çalışan sayısından bağımsız olarak değerlendirme yapılmalıdır<sup>57</sup>. Örneğin bir alt işverenin çalışan sayısı elli beş, diğer alt işverenin çalışan sayısı otuz beş ise çalışan sayısı elli beş olan alt işveren, diğer şartlar da mevcutsa kurul kuracak ve asıl işverenin kurduğu kurulla iş birliği yaparak çalışacaktır. Çalışan sayısı otuz beş olan ve kurul oluşturma yükümlülüğü olmayan alt işveren ise diğer alt işverenin kurduğu kurulun dışında kalacaktır. Anılan görüş uyarınca konunun Yönetmelik düzenlemesi ile açıklığa kavuşturulması gerekmektedir<sup>58</sup>.

Kanaatimizce işyerinde birden fazla alt işverenin bulunduğu durumlarda öncelikle asıl işverenin kurul oluşturma yükümlülüğünün olup olmadığının tespiti gerekmektedir. Asıl işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusuysa diğer bir ifadeyle asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise alt işverenlerin çalışan sayısı ayrı ayrı hesaplanarak sonuca ulaşılmalıdır. Alt işverenlerden birinin veya bir kaçının kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu ise asıl işveren ve her alt işveren ayrı ayrı kurul oluşturacak, asıl işveren ve alt işverenler

<sup>53</sup> BAŞBUĞ Aydın, **İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara, 2013, s. 88.

<sup>54</sup> DEMİRCİOĞLU/KORKMAZ/KAPLAN, s. 47.

<sup>55</sup> DEMİRCİOĞLU/KORKMAZ/KAPLAN, s. 47.

<sup>56</sup> DEMİRCİOĞLU/KORKMAZ/KAPLAN, s. 47.

<sup>57</sup> AKYİĞİT, s. 131.

<sup>58</sup> AKYİĞİT, s. 131.

tarafından kurulan kurullar arasında iş birliği ve koordinasyon m. 22/1,a gereği asıl işveren tarafından sağlanacaktır. Aynı zamanda kurul oluşturan alt işverenler arasında Kanun'un m. 22/3 düzenlemesi uygulama alanı bulacaktır. Anılan düzenlemeye göre; “*Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir*”. Bu düzenleme uyarınca alt işverenler birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer alt işverenleri bilgilendirmekle yükümlü olacaktır. Belirtmek gerekir ki söz konusu düzenleme asıl işverene ait işyerinde çalışan alt işveren ile alt işveren niteliği taşımayan müteahhitler arasındaki ilişkilere de uygulanabilir niteliktedir<sup>59</sup>. Ancak Kanun'un 22/3 düzenlemesinin uygulama alanı bulduğu durumlarda koordinasyonun kimin tarafından sağlanacağı Kanun düzenlemesinde belirtilmediğinden öğretide ifade edildiği üzere her işveren diğer işverenlere koordinasyon kurmakla yükümlü olmalıdır<sup>60</sup>. Belirtmek gerekir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin m. 4/3 fıkrasında işverenlerin kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirme yükümlülüğü düzenleme altına alınmış, ancak asıl işveren alt işveren ilişkisi bu yükümlülükten muaf tutulmuştur. Söz konusu düzenleme uyarınca “*Asıl işveren alt işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan ve aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir*”. Öğretide ifade edildiği üzere Kanun düzenlemesinde taraflar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunup bulunmadığına bakılmaksızın bilgilendirme yükümlülüğü öngörülmekteyken Yönetmelik düzenlemesinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu halleri bu yükümlülükten muaf tutmak Kanun'a aykırılık teşkil etmektedir<sup>61</sup>.

Asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğünün olduğu, ancak alt işverenlerden birinin kurul kurma yükümlülüğünün olmadığı durumlarda bu alt işveren bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m. 23/1 düzenlemesi uygulama alanı bulacaktır. Anılan düzenleme uyarınca “*Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir*”. Dolayısıyla işyerinde kurul oluşturan asıl işveren ve alt işveren, kurul oluşturması gerekmeyen alt işverenle Kanun'un m. 23/1 düzenlemesi kapsamında koordinasyon içinde çalışarak birbirlerini ve çalışan temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirmekle yükümlü olacaklardır. Ayrıca işyerinde kurul oluşturması gerekmeyen alt

<sup>59</sup> AKIN, s. 140.

<sup>60</sup> AKIN, s. 141.

<sup>61</sup> DEMİRCİOĞLU/KORKMAZ/KAPLAN, s. 47.

işverenin, diğer alt işverenin oluşturduğu kurula yetkili bir temsilci ataması yerinde olacaktır.

Yapılan hesaplama sonucunda asıl işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu değilse diğer bir ifadeyle asıl işverenin çalışan sayısı elliden daha az ise ve işyerinde birden fazla alt işveren varsa alt işverenlerin çalışan sayısı ayrı ayrı hesaplanarak sonuca ulaşılacaktır. Bu ihtimalde alt işverenlerden birinin veya bir kaçının kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu ise Kanun'un m. 22/2,c düzenlemesi uygulama alanı bulacak ve asıl işveren alt işverenlerin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere ayrı ayrı yetkili bir temsilci atayacaktır. Aynı zamanda kurul oluşturan alt işverenler arasında Kanun'un m. 22/3 düzenlemesi uygulama alanı bulacaktır. Alt işverenlerden hiç birinin kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu değilse Kanun'un m. 22/2,ç düzenlemesi uygulama alanı bulacaktır. Anılan düzenlemede kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte kurul oluşturulacağı ifade edilmiştir. Öğretide alt işverenlerden hiçbirinin ve asıl işverenin çalışan sayısı tek tek elliye ulaşmıyorsa; ortak kurul için sadece asıl işverenin çalışan sayısı ile her bir alt işverenin çalışan sayısının tek tek mi toplanacağı, yoksa tek başına elli çalışanı olmayan tüm alt işverenlerin toplam çalışan sayısı ile asıl işverenin çalışan sayısı toplanarak mı bir hesap yapılacağına tespit edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür<sup>62</sup>. Anılan görüşe göre düzenlemenin ele alınış biçimi çalışan sayısı elliye ulaşmayan asıl işveren ile çalışan sayısı elliye ulaşmayan her bir alt işvereni tek tek değerlendirilmiş gibi gözükmektedir. Ancak sorun bu şekilde çözümlendiğinde; alt işverenlerden birinin çalışan sayısı ile asıl işverenin çalışan sayısının elliye varmadığı durumlarda, fakat diğer alt işverenler de eklendiğinde elli sayısının sağlandığı hallerde bu çalışanlar ve işyerleri iş sağlığı ve güvenliği kurulundan yoksun kalacaktır. Dolayısıyla bu gibi durumlarda nasıl bir hesaplama yöntemi yapılacağına Yönetmelikte açıkça düzenlenmesi gerekmektedir<sup>63</sup>. Aynı görüş göre; asıl işverene ait çalışan sayısı yirmi, birinci alt işverenin çalışan sayısı on beş, ikinci alt işverenin çalışan sayısı da yirmi ise ilk hesaplama yöntemine göre; asıl işveren ve alt işveren işçilerinin çalışan sayısı ayrı ayrı toplandığında, toplam çalışan sayısı her defasında ellinin altında olacağı için o işyerinde kurul oluşturulmayacak, ikinci hesaplama yöntemine göre ise çalışan sayısı elliye aştığından işyerinde kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu olacaktır<sup>64</sup>. Belirtmek gerekir ki Kanun'un m. 22/2,a, m. 22/2,b ve m. 22/2,c bentleri asıl işveren ve alt işverenin ayrı ayrı kurul oluşturması halinde işverenlerin kurullar arası koordinasyon ve iş birliği yükümlülüğünü düzenlemektedir. Kanun'un m. 22/2,ç bendi ise asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte kurul oluşturulması hali ile asıl işverenin koordinasyon yükümlülüğünü düzenlemektedir. Bu düzenleme uyarınca asıl işveren ve alt

---

<sup>62</sup> AKYİĞİT, s. 130.

<sup>63</sup> AKYİĞİT, s. 130.

<sup>64</sup> AKYİĞİT, s. 130.



işveren tarafından birlikte kurul oluşturulması için kurul oluşturulması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısının elliden fazla olması gerekmektedir. Kanaatimizce Kanun düzenlemesinde asıl işveren ve alt işveren işçilerinin toplam sayısı ifadeleri kullanıldığından işyerinde çalışan asıl işveren işçileri ve bir veya daha fazla alt işveren varsa onların çalışanlarının bütün olarak hesaplanması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle işyerinde birden fazla alt işveren olması halinde asıl işveren ve alt işveren çalışanlarının toplam sayısı göz önüne alınmalı, eğer bu sayı elliye buluyorsa koordinasyonun asıl işveren tarafından yapılması kaydıyla o işyerinde ortak iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmalıdır.

### **B. Asıl İşveren ve Alt İşveren Tarafından Ayrı Ayrı Kurul Oluşturulması**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendi düzenlemesine göre “*Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır*”. Düzenlemenin uygulama alanı bulması için asıl işveren ve alt işverenin işyerinde ayrı ayrı olmak üzere çalışan sayısı elli veya daha fazla olmalı ve asıl işveren alt işveren ilişkisi altı aydan fazla sürmelidir. Düzenlemedeki amaç asıl işveren ve alt işveren tarafından zaten oluşturulmuş olan aynı coğrafi alan içindeki iki kurulun birbiriyle bağlantılı bir şekilde çalışmasının sağlanmasıdır<sup>65</sup>. Zira iki kurulun birbirinden bağlantısız olarak çalışması kurulların etkili olmasına engel oluşturmaktadır<sup>66</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı oluşturulmuş olan kurulların aldıkları kararların uygulanması ve faaliyetlerin yürütülmesi noktasında koordinasyonun asıl işverence sağlanacağını belirtmiştir. Belirtmek gerekir ki alt işveren asıl işverenden iş aldıktan sonra işyerinin coğrafi alanına katılmaktadır. Asıl işverenin işyeri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği konularını alt işverenden daha iyi bildiği göz önünde tutulduğunda alt işverenin işyerine ait tüm konuları bilmesi olası değildir. Dolayısıyla asıl işverene koordinasyon yükümlülüğünün getirilmesi isabetli bir düzenlemedir<sup>67</sup>.

Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı oluşturulmuş olan kurullara diğer işveren tarafından temsilci gönderilmesi gerekli olmayıp, kurulan kurullar arasında koordinasyon sağlama yükümlülüğü asıl işveren tarafından yerine getirilir<sup>68</sup>. Asıl işverenin bu yükümlülüğü faaliyetlerin yürütülmesi ile kurullar tarafından alınan kararların uygulanması konularını içermektedir. Her ne kadar kanun koyucu Kanun'un m. 22/2,a düzenlemesiyle sadece asıl işvereni iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlü tutmuşsa da kanaatimizce bu durum alt işverenin kurul kurmak dışında hiçbir yükümlülüğünün olmadığı anlamına

<sup>65</sup> ÖZDEMİR, s. 205; CENTEL, s. 15; AKI, Erol, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, **DEÜHFD**, Y. 2013, C. 15, Özel Sayı, s. 16.

<sup>66</sup> CENTEL, s. 15.

<sup>67</sup> CENTEL, s. 15, AKIN, s. 138.

<sup>68</sup> CANIKLIOĞLU, s. 55.

gelmemelidir. Diğer bir ifadeyle alt işverenin yükümlülüğü sadece kurul oluşturmaktan ibaret değildir. Alt işveren asıl işverenin koordinasyon yükümlülüğü ile ilgili olarak asıl işverenle iş birliği içinde olmalı, toplantı tutanaklarını, inceleme raporlarını, ihtiyaç duyulan bilgi ve belgeleri asıl işverenle paylaşmalı ve kendi kurmuş olduğu kurul kararlarının etkin bir biçimde uygulanmasını sağlamalıdır.

### **C. Sadece Asıl İşveren Tarafından Kurul Oluşturulması**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasının (b) bendi düzenlemesine göre “*Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar*”. Anılan düzenleme uyarınca asıl işverenin çalışan sayısının elliyi aştığı fakat alt işverenin elliden az çalışanın olduğu durumlarda alt işveren kurul oluşturmayacak, ancak asıl işverenin oluşturduğu kurula yetkili bir temsilci atayacaktır<sup>69</sup>.

Öğretide kurul oluşturması gerekmeyen alt işverenin asıl işverenin oluşturduğu kurula koordinasyonu sağlamak üzere temsilci göndermesine gerek olmadığı ifade edilmiştir<sup>70</sup>. Zira işverenler arasında sağlanacak olan koordinasyon iki kurul arasında söz konusu olur. Hâlbuki kanun koyucunun düzenlemiş olduğu bu ihtimalde ortada iki kurul olmadığına göre koordinasyondan söz etmek de mümkün olmayacaktır<sup>71</sup>. Öğretide diğer bir görüş uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin m. 4/2,b düzenlemesinde alt işveren temsilcisinin asıl işverenin kurmuş olduğu kurula üye olarak atanmasından ve karar mekanizmasında yer almasından söz edilmediğinden temsilcinin görevi sadece iki işyeri arasında kararların uygulanmasına yardımcı olmaktan ibarettir. Dolayısıyla alt işveren temsilcisinin asıl işverenin kuruluna ve oylama işlemlerine katılıp söz sahibi olması düşünülemez<sup>72</sup>. Öğretide düzenlemenin isabetli olduğu yönündeki görüş uyarınca alt işverenlerin kendi çalışma alanları asıl işverenin işyeri olduğundan alt işveren işçilerinin korunması da asıl işverenin alacağı kararlar ve yapacağı uygulamalar ile mümkün olur<sup>73</sup>. Dolayısıyla alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili taleplerini asıl işverene iletebilmesi açısından taraflar arasında köprü kuracak bir temsilcinin olması yönündeki düzenleme isabet taşımaktadır<sup>74</sup>. Bu duruma örnek olarak sağlık sektöründe alt işveren işçisi olarak çalışan hastane güvenlik görevlilerinin hasta yakınları tarafından taciz ve şiddete maruz kalmaları gösterilebilir. Örnekte belirtilen durumlarda alt işveren işçisi olan güvenlik görevlilerinin korunması için uygun bir yer, oda veya bariyer sağlanması

---

<sup>69</sup> ÖZDEMİR, s. 205; AKYIĞIT, s. 129; CENTEL, s. 15; DEMİRCİOĞLU/KORKMAZ/KAPLAN, s. 45.

<sup>70</sup> CENTEL, s. 15.

<sup>71</sup> CENTEL, s. 15.

<sup>72</sup> AKYIĞIT, s. 130.

<sup>73</sup> ÖZDEMİR, s. 206.

<sup>74</sup> ÖZDEMİR, s. 206.

gerektiğinde alt işverenin bu konudaki isteği asıl işveren tarafından kurulan kurula atadığı temsilcisi aracılığı ile asıl işverene iletilecektir<sup>75</sup>.

Kanaatimizce kurul oluşturulması gerekmeyen alt işverenin asıl işverenin kurduğu kurula koordinasyonu sağlamak üzere temsilci ataması yükümlülüğü yerinde bir düzenleme olup temsilcinin kurulda söz sahibi olmadığı sonucu çıkarılmamalıdır. Alt işverenin atadığı temsilcinin bir etkisi ve faaliyeti olmadığı sürece söz konusu düzenlemenin bir anlamı kalmayacak ve asıl işverenin kurduğu kurulun kararlarına alt işverenin bir katkısı olmayacaktır. Bu durumda da alt işveren işçileri iş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu etkisinden uzak kalmış olacaklardır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin etkin biçimde sağlanması bakımından alt işverenin atamış olduğu temsilci alt işverenin iş alanını ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği ile konularda görüş bildirmeli, bu konudaki önerilerini asıl işverene iletmelidir.

#### **D. Sadece Alt İşveren Tarafından Kurul Oluşturulması**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendi düzenlemesine göre "*İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar*". Kanun düzenlemesi uyarınca asıl işverenin çalışan sayısı elliye ulaşmazken alt işverenin çalışan sayısı elli veya daha fazla ise sadece alt işveren kurul oluşturacak, kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverence oluşturulan kurula bir temsilci atayacaktır<sup>76</sup>.

Öğretide sadece alt işverenin kurul oluşturduğu durumda alt işverenin bu kurula temsilci atamasının gereği olmadığı ileri sürülmüştür<sup>77</sup>. Düzenlemeyi isabetli bulan diğer bir görüş uyarınca İş Kanunu gereği asıl işverenin, alt işveren işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumlu olduğu dikkate alındığında asıl işverenin alt işveren tarafından kurulmuş olan kurula yetkili bir temsilci ataması yararlı ve isabetlidir<sup>78</sup>. Başka bir görüş uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin m. 4/2,b ve m. 4/2,c düzenlemelerinde asıl işverenin alt işverenin kurmuş olduğu kurula atadığı temsilci ile alt işverenin asıl işverenin kurmuş olduğu kurula atadığı temsilci arasında bir fark gözetilmiştir. Anılan görüş uyarınca Yönetmeliğin m. 4/2,c düzenlemesi gereği asıl işverenin temsilcinin bir önceki bendin aksine, alt işverenin kurduğu kurula atanması dolayısıyla kurulda alınan kararlarda daha etkin ve yetkili olacağı söylenebilir. Aksi halde bu görüş uyarınca birbiri ardına sıralanan bu iki bent hükmündeki temsilcilerle ilgili ifadelerin gözden kaçma eseri olduğu akla gelecektir<sup>79</sup>.

Belirtmek gerekir ki Kanun ve Yönetmelik düzenlemesi uyarınca sadece asıl işveren tarafından kurul oluşturulması halinde alt işverenin asıl işverenin

<sup>75</sup> ÖZDEMİR, s. 206.

<sup>76</sup> DEMİRCİOĞLU/KORKMAZ/KAPLAN, s. 45.

<sup>77</sup> CENTEL, s. 15.

<sup>78</sup> AKI, s. 17.

<sup>79</sup> AKYİĞİT, s. 130.

oluşturduğu kurula atadığı yetkili temsilcinin görevi kurul tarafından alınan kararların uygulanmasıyla ilgili olarak koordinasyonu sağlamaktır. Sadece alt işveren tarafından kurul oluşturulması halinde ise asıl işverenin alt işverenin kurduğu kurula atadığı yetkili temsilcinin görevi iş birliği ve koordinasyonu sağlamaktır. Denilebilir ki asıl işverenin atadığı temsilciye sadece koordinasyon değil, aynı zamanda iş birliği görevi de getirilerek kurulda daha etkin bir şekilde yer alması sağlanmıştır. Bunun sebebi asıl işverenin işyerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin nelerden ibaret olması gerektiğini alt işverene göre daha iyi bilebilecek durumda olmasıdır. Nitekim aynı durum asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte kurul oluşturulması halinde koordinasyonun asıl işveren tarafından sağlanması durumunda da geçerlidir.

### **E. Asıl İşveren ve Alt İşveren Tarafından Birlikte Kurul Oluşturulması**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasının (ç) bendi düzenlemesine göre “*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*”. Kanun düzenlemesi uyarınca hem asıl işverenin hem alt işverenin çalışan sayısı ayrı ayrı elli çalışana sağlamıyor, fakat toplamı elliden fazla oluyor ise her iki işyeri için ortak kurul oluşturulacaktır<sup>80</sup>. Örneğin asıl işverenin çalışan sayısı otuz, alt işverenin çalışan sayısı yirmi beş ise işverenlerin kendi çalışanlarının sayısı ellinin altında olacağından ayrı ayrı kurul oluşturamayacaklar, ancak toplam çalışan sayısı elliden fazla olduğu için birlikte bir kurul oluşturacaklardır<sup>81</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulduğunda, kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında verilecek olan eğitimden asıl işveren ve alt işveren birlikte sorumlu olur (m. 7/2). Yönetmelik uyarınca kurulacak kurullarda üyeler ve kurul sekreteri asıl işveren ve alt işveren tarafından ortak kararla atanır (m. 6/7).

Öğretide asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte kurul oluşturması hükmünün işyeri temelinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması ve alt işverenin işyerinin asıl işverenin işyerinden bağımsız olması esasıyla bağdaşmadığı ifade edilmiştir<sup>82</sup>. Anılan görüşe göre kanun koyucu asıl işveren ile alt işverenin fiziken aynı yerde çalışmalarını esas alarak bir yerdeki toplam çalışan sayısını temel almıştır. Oysa iş hukukunun genel esaslarına göre alt işverenin işyeri hukuken asıl işverenin işyeri değildir. Aynı esasın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında da geçerli olması gerekirken bu esastan ayrılmayı gerektiren haklı bir nedenin varlığı söz konusu değildir. Her işverenin çalışan sayısının elliyi bulması göz önünde tutulduğunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m. 22/1 düzenlemesinde elli çalışan ölçütünün bir anlamı kalmamakta, Kanun'un m. 22/1 ve m. 22/2,ç

<sup>80</sup> AKYİĞİT, s. 130; DEMİRCİOĞLU/KORKMAZ/KAPLAN, s. 46.

<sup>81</sup> ÖZDEMİR, s. 184.

<sup>82</sup> CENTEL, s. 15.

düzenlemesi birbiriyle çelişmektedir<sup>83</sup>. Düzenlemeyi başka yönden eleştiren bir görüşe göre alt işverene bağlı, örneğin kırk sekiz işçi çalışıyorsa, asıl işverenin ise sadece iki tane işçisi çalışıyorsa; birlikte bir kurul oluşturmanın nasıl olacağı, kurulun mali yükünün kimin üzerinde olacağı ve asıl işverenin koordinasyonu nasıl sağlayacağı soruları yanıtız kalmaktadır<sup>84</sup>. Öğretide diğeri bir görüş ise düzenlemeyi isabetli bulmaktadır<sup>85</sup>. Anılan görüşe göre söz konusu düzenleme asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, asıl ve alt işveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi gösteren isabetli bir düzenlemedir<sup>86</sup>. Düzenlemeyi isabetli bulan katıldığımız görüş uyarınca işverenlere birlikte kurul oluşturma yükümlülüğünün getirilmesiyle alt işverenin kendi çalışanları üzerinde bir kontrol mekanizmasının kurulması ve işverenler arasında koordinasyon sağlanması mümkün olabilecektir<sup>87</sup>.

#### **IV. Kurullar Arası İş Birliği ve Koordinasyon Yükümlülüğüne Aykırılık Halinde Hukuki ve Cezai Yaptırımlar**

İş Kanunu'na göre asıl işveren alt işveren ilişkisinde “*asıl işveren, alt işveren işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*” (m. 2/6). Asıl işverenle alt işverenin alt işveren işçilerine karşı birlikte sorumlu olduğunu düzenleyen bu hüküm kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir<sup>88</sup>. Asıl işveren ve alt işverenin aralarında anlaşma yaparak söz konusu sorumluluğu ortadan kaldırmaları, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumlu olmayacağını kararlaştırmaları işçiye karşı hüküm ifade etmez<sup>89</sup>. Bununla beraber alt işveren işçisine tazminat ödeyen asıl işveren alt işverene rücu edebilir<sup>90</sup>. Dolayısıyla asıl işveren ile alt işverenin aralarında yapmış olduğu sözleşme hükümleri sadece işverenler arasındaki iç ilişkide hüküm ifade eder<sup>91</sup>. Kanun metninde ifade olunan birlikte sorumluluktan Türk Borçlar Kanunu'nun 162. maddesinde düzenleme altına alınmış olan müteselsil sorumluluk anlaşılmalıdır<sup>92</sup>. Müteselsil sorumluluk gereği iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi veya işçinin ölmesi halinde desteğinden yoksun kalanlar

<sup>83</sup> CENTEL, s.15-16.

<sup>84</sup> AKI, s. 17.

<sup>85</sup> AKYİĞİT, s. 130, ALPAGUT, s. 40.

<sup>86</sup> AKYİĞİT, s. 130.

<sup>87</sup> ALPAGUT, s. 40.

<sup>88</sup> CANBOLAT, *Asıl İşveren-Alt İşveren*, s. 71-72; AKYİĞİT, s. 72.

<sup>89</sup> CANBOLAT, *Asıl İşveren-Alt İşveren*, s. 72; AKYİĞİT, s. 81; SÜMER, s. 69; SÜZEK, s. 173; ÖZDEMİR, s. 197; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 155; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 49.

<sup>90</sup> SÜMER, s. 69; SÜZEK, s. 173.

<sup>91</sup> SÜMER, s. 69; ÖZDEMİR, s. 197; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 155; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL, s. 49; SÜZEK, s. 173.

<sup>92</sup> ÇELİK/CANİKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 129; SÜMER, s. 67; SÜZEK, s. 172; EKMEKÇİ/ YİĞİT, s. 154; ÖZDEMİR, s. 197; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 49.

tazminat taleplerini alt işverenden, asıl işverenden veya her ikisinden talep edebilirler<sup>93</sup>.

Belirtmek gerekir ki asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işveren kendi işçisine karşı işveren sıfatına sahiptir ve iş sözleşmesinden doğan işçiyi koruma borcu kendi işçisine karşı aynen devam etmektedir. Dolayısıyla alt işveren iş sözleşmesinden doğan koruma borcuna aykırı olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü yerine getirmediği zaman işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde maddi ve manevi tazminat ve işçinin ölmesi halinde destekten yoksun kalma tazminatından sorumlu olacaktır. Bununla beraber işverenin işçiyi koruma borcu iş sözleşmesinden doğduğu için asıl işveren de alt işveren işçisine veya işçinin ölmesi halinde desteğinden yoksun kalanlara karşı İş Kanunu m. 2/6 gereği alt işverenle birlikte müteselsilen maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatından sorumlu olur. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminat davalarında tarafların kusur durumları belirlenirken iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendilerine yüklediği yükümlülükleri gereği gibi yerine getirip getirmediği dikkate alınır<sup>94</sup>. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işveren ve alt işveren tarafından önceki başlık altında değerlendirilen iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma ve kurullar arası iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğünün hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesi halinde işverenlere kusur atfedilecek ve bu kusur tazminat miktarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulacaktır. Aynı zamanda tarafların şahsi kusurları rücu edilebilecek miktarın belirlenmesinde de rol oynayacaktır<sup>95</sup>. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçersizliği halinde alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin muhatabı asıl işveren olacak ve asıl işveren iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bütün süreçlerden sorumlu tutulacaktır<sup>96</sup>. Bununla beraber asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaa nedeniyle geçersiz olması alt işverenin müteselsil sorumluluk halkasından çıkarılması sonucunu doğurmaz<sup>97</sup>. Zira aksi durum alt işvereni ödüllendirmek anlamı taşımaktadır<sup>98</sup>. Dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklı

---

<sup>93</sup> Yar. HGK, E.2018 /341, K.2021/1290, 21.10.2021. (karararama.yargitay.gov.tr) Yar. 21. HD, E.2015/9450, K.2016/2469, 22.02.2016. (www.kazanci.com), ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 130; SÜMER, s. 68; SÜZEK, s. 172; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 154.

<sup>94</sup> Yar. HGK, E.2016/1912, K.2019/1235, 28.11.2019, Yar. 10. HD, E.2021/4706, K.2021/11083, 28.09.2021, Yar. 10. HD, E.2020/7093, K.2021/6924, 25.05.2021, Yar. 21. HD, E.2019/4073, K.2020/770, 13.02.2020. (karararama.yargitay.gov.tr) Yar. 21. HD, E.2018/5315, K.2019/6513, 05.11.2019. Yargıtay'a göre işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfinazar etmesi kabul edilemez, Yar. 21. HD, E.2018/5709, K.2019/4231, 12.06.2019. (www.kazanci.com)

<sup>95</sup> ÖZDEMİR s. 224.

<sup>96</sup> ÖZDEMİR, s. 203.

<sup>97</sup> CANBOLAT, **Çözüm Önerileri**, s. 55; EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 162.

<sup>98</sup> CANBOLAT, **Çözüm Önerileri**, s. 55.

tazminat davalarında asıl işveren alt işveren ilişkisi muvazaalı olsa da tazminattan asıl işveren ile birlikte alt işveren de müteselsilen sorumlu olacaktır<sup>99</sup>.

Asıl işverenin alt işveren işçisine karşı olan müteselsil sorumluluğu hukuki sorumluluk olup cezai sorumluluğu kapsamamaktadır<sup>100</sup>. Zira cezai sorumlulukta cezaların şahsiliği ilkesi geçerlidir ve asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı müteselsil sorumluluğu söz konusu değildir. Ceza sorumluluğunun şahsiliği, kanuna aykırı davranışı kim gerçekleştirdiyse cezai sorumluluğun da ona ait olmasını gerektirir<sup>101</sup>. Dolayısıyla cezai sorumluluk bakımından meydana gelen iş kazasında etkisi bulunan işverenlerin tek tek irdelenmesi ve buna göre sonuca ulaşılması gerekmektedir<sup>102</sup>. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmayan veya kurullar arası iş birliği veya koordinasyon yükümlülüğünü hiç ya da gereği gibi yerine getirmeyen işverenin cezai sorumluluğu kendine ait olacaktır. Cezai sorumluluk bakımından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işverenlerin karşılaşacakları suç tipleri 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu uyarınca öldürme ve yaralama suçlarıdır<sup>103</sup>. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda cezaların şahsiliği ilkesinden yola çıkılarak ölüm ya da yaralamaya neden olan fiilin kim ya da kimler tarafından işlediği incelenecek ve verilecek olan ceza belirlenirken bu kişilerin içinde buldukları fiili ve hukuki durum dikkate alınacaktır<sup>104</sup>. Belirtmek gerekir ki cezai sorumluluğun şahsiliği ilkesi gereği alt işverene verilen idari para cezalarından dolayı da asıl işverenin müteselsil sorumlu olması söz konusu değildir<sup>105</sup>. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçersizliği halinde İş Kanunu m. 2/7 gereği alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden alınacak olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin muhatabı da asıl işveren olacaktır. Cezai sorumluluk bakımından asıl işverenin bu işçilere karşı almak zorunda olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması kusurlu hareketi olarak nitelendirilecek ve cezai sorumluluğu gündeme gelecektir<sup>106</sup>.

---

<sup>99</sup> Yargıtay'a göre işverenler arasında muvazaa olsa da bu husus işçiye karşı ileri sürülemez. İşveren gibi hareket eden alt işveren muvazaalı işlemin tarafı olup kendi muvazaasından faydalanamaz ve işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulur, Yar. 22. HD, E.2016/26901, K.2020/200, 14.01.2020, Ayrıca bkz, Yar. 9. HD, E.2015/1493, K.2016/11196, . 03.05.2016, Yar. HGK, E.2015/22-1895, K.2015/1779, 30.09.2015, Yar. HGK, E.2013/9-1792, K.2014/584, 07.05.2014. (www.kazanci.com)

<sup>100</sup> SÜMER, s. 67; ÖZDEMİR, s. 197; AKYİĞİT, s. 72; DEMİRCİOĞLU/KORKMAZ/KAPLAN, s. 40; EKMEKÇİ, İSG Uygulamaları, s. 63.

<sup>101</sup> ÖZDEMİR, s. 197.

<sup>102</sup> ÖZDEMİR, s. 197.

<sup>103</sup> AKIN, s. 249; SÜMER, s. 263; BAŞBUĞ, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 142.

<sup>104</sup> AKIN, 250.

<sup>105</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 128; SÜMER, s. 67; AKYİĞİT, s. 72; ÖZDEMİR, s. 19; EKMEKÇİ, **İSG Uygulamaları**, s. 63.

<sup>106</sup> Yargıtay muvazaa nedeniyle geçersiz olan asıl işveren alt işveren ilişkisinde şeklen alt işveren olan sanığın cezalandırılmasına karar vermiştir. Anılan karara göre; "Sanık N.E. 'nin B... A.Ş. 'nin yönetim kurulu başkanı ve olayın meydana geldiği ocağın sahibi olduğu, ...F.Ş.'nin maden mühendisi ve 20.02.2007 tarihli sözleşme uyarınca ocağı taşeron olarak çalıştırdığı..., kazanın meydana geldiği maden ocağının 1994 yılına kadar sanık N.E. tarafından işletildiği, sanık F.Ş. 'nin ise 1985

## SONUÇ

Ülkemizde yargıya taşınan uyuşmazlıkların başında alt işveren işçilerinin uğramış olduğu iş kazasından doğan tazminat davaları gelmektedir. Söz konusu uyuşmazlıklarda tarafların kusur durumları belirlenirken işverenlerin üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin belirlenmesi gerekmektedir. Altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde iş sağlığı ve güvenliğinin etkin olarak sağlanması için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çeşitli olasılıklara göre asıl işveren ile alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulları arasında iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğü düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki söz konusu yükümlülüğün doğması için taraflar arasında geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı gerekmektedir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin düzenlendiği İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için öncelikle ilişkinin her iki tarafının da İş Kanunu uyarınca işveren sıfatını taşıması gerekir. Kanun düzenlemesi uyarınca asıl işveren alt işveren ilişkisinin doğması için alt işverene verilecek olan işin işyerinde yürütülen ml veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden olması veya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümü olması gerekmektedir. Yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesine gerek bulunmamaktadır. Ancak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için uzmanlık koşulu aranmalıdır. Geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı için alt işverenin işçilerinden bir kısmının asıl işverenden alınan işe özgülenerek çalıştırılması gerekmektedir. Bununla beraber alt işverenin bütün işçilerinin asıl işverenden alınan işte özgülenerek çalıştırılmasına gerek bulunmamaktadır. Ancak bu durumda asıl işverenin sorumluluğu kendi işine özgülenerek çalıştırılan alt işveren işçilerine karşı olacaktır. Kanun düzenlemesi uyarınca asıl işverenden alınan işin asıl işverenin işyerinde yapılması gerekmektedir. Ancak işin niteliği asıl işverenin işyerinde yapılmaya uygun değilse diğer koşulların da varlığı halinde işin asıl işverenin işyeri dışında yapılması ilişkinin geçersizliği sonucunu doğurmayacaktır. İş Kanunu uyarınca işverenlerin işçilerin ücretlerini düşürmek, sosyal güvenliğe ilişkin yükümlülüklerinden kaçmak, işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarının kullanılmasını engellemek, iş sağlığı ve

---

*yılından itibaren bu maden ocağından maden mühendisi olarak çalıştığı, N.E.'nin kendi adına işletmeye son vermesi nedeniyle 16.01.1995 tarihinden itibaren taşeron olarak ocağı işletmeye başladığı, dosya içindeki bir kısım evrakları işletme müdürü sıfatıyla imzaladığı, 20.02.2007 tarihli taşeronluk sözleşme içeriğine göre de kömür üretiminin işletme-ruhsat sahibi B. A.Ş. tarafından yapıldığı, 27.07.2007 tarihli yönetim kurulu kararıyla şirketin M. şubesi müdürü olan F.Ş.'nin azledilip yerine H.Ç.'nin şirket müdürü olarak atandığı, tüm bu tespitlerin taşeronluk sözleşmesinin muvazaalı olduğu izlenimi doğurduğu, ocağın, gerçekte taşeronluk sözleşmesine rağmen, B. A.Ş. tarafından işletilmeye devam edildiğini gösterdiği... Kanuna aykırı olup, hükmün bu sebepten dolayı bozulmasına, oy birliğiyle karar verildi". Yar. 12. CD, E.2012/21104, K.2013/25712, 01.11.2013. (www.kazanci.com)*



güvenliği önlemlerini almaktan kaçınmasını engellemek amacıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasına yönelik bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamalar asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak haklarının kısıtlanmaması, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmaması ve işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilememesidir. Sınırlamalara aykırı hareket edildiği takdirde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı hallerde alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılarak işlem görürler. Kanuna uygun olarak kurulmuş asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak, İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu uyarınca iş kazasına uğrayan alt işverenin işçileri veya işçinin ölmesi halinde desteğinden yoksun kalanlar alt işverene karşı ileri sürebilecekleri taleplerin tamamını isterse asıl işverenden, isterse alt işverenden isteyebilirler. Kanun metninde ifade olunan birlikte sorumluluktan Türk Borçlar Kanunu'nun 162. maddesinde düzenleme altına alınmış olan müteselsil sorumluluk anlaşılmalıdır. Asıl işveren ve alt işverenin aralarında anlaşma yaparak söz konusu sorumluluğu ortadan kaldırmaları, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumlu olmayacağını kararlaştırmaları işçiye karşı hüküm ifade etmez. Asıl işverenin alt işveren işçisine karşı olan müteselsil sorumluluğu hukuki sorumluluk olup cezai sorumluluğu kapsamamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca asıl işveren ve alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulları arasında koordinasyon yükümlülüğünün doğması için altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı gerekmektedir. Aynı Kanun uyarınca işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğünün doğması için işyerinde elli veya daha fazla çalışanın bulunması ve işyerinde altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapılması şartı söz konusu olduğundan altı aydan az süren asıl işveren alt işveren ilişkisinde işverenlerin kurullar arası iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğü doğmayacaktır. Belirtmek gerekir ki iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü asıl işveren alt işveren ilişkisinden bağımsız olup işveren sıfatından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla asıl işveren ve alt işveren bu ilişkiden bağımsız olarak işveren sıfatından dolayı kurul kurma yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Bu nedenle elli çalışan sayısının belirlenmesinde alt işveren işçilerinin sayıya dâhil edilmemesi ve çalışan sayısının ayrı hesaplanması gerekmektedir.

İşyerinde birden fazla alt işverenin bulunduğu durumlarda öncelikle asıl işverenin kurul oluşturma yükümlülüğünün olup olmadığı tespit edilmelidir. Asıl işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusuysa alt işverenlerin çalışan sayısı ayrı ayrı hesaplanmalı, sonuca göre alt işverenlerden birinin veya birkaçının kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu ise asıl işveren ve alt işverenler tarafından kurulan kurullar arasında iş birliği ve koordinasyon asıl işveren tarafından

## *ÖZDEN/ Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi*

sağlanmalıdır. Yapılan hesaplama sonucunda asıl işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu değilse, fakat alt işverenlerden birinin veya birkaçının kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu ise asıl işveren alt işverenlerin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere ayrı ayrı yetkili bir temsilci atayacaktır. Alt işverenlerden hiçbirinin kurul oluşturma yükümlülüğü söz konusu değilse asıl işveren ve alt işveren çalışanlarının toplam sayısı göz önüne alınacak, eğer bu sayı elliye buluyorsa koordinasyonun asıl işveren tarafından yapılması kaydıyla o işyerinde ortak iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacaktır.

İşyerinde asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise kurullar arasında işbirliği ve koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır. Ancak iş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir biçimde sağlanması için alt işveren de asıl işverenle iş birliği içinde hareket ederek kurul kararlarının etkin bir biçimde uygulanmasını sağlamakla yükümlüdür.

İşyerinde sadece asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise alt işveren asıl işverenin oluşturduğu kurula yetkili bir temsilci atamakla yükümlüdür. Alt işverenin asıl işveren tarafından kurulan kurula atadığı temsilcinin görevi asıl işverence oluşturulan kurul tarafından alınan kararların uygulanmasına yönelik koordinasyonu sağlamaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir biçimde sağlanması için atanan temsilci alt işverenin iş alanını ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüş bildirmeli, bu konudaki önerilerini asıl işverene ileterek aktif olarak kurulda söz sahibi olmalıdır.

İşyerinde sadece alt işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise asıl işveren alt işverence oluşturulan kurula bir temsilci atar. Kanun düzenlemesi uyarınca asıl işverenin atadığı temsilciye sadece koordinasyon değil, aynı zamanda iş birliği görevi de getirilmiş olup kurulda daha etkin bir şekilde yer alması sağlanmıştır. Bunun sebebi asıl işverenin işyerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin nelerden ibaret olması gerektiğini alt işverene göre daha iyi bilebilecek durumda olmasıdır.

Asıl işverenin hem alt işverenin çalışan sayısı ayrı ayrı elli çalışmanı sağlamıyor, fakat toplamı elliye ulaşıyorsa her iki işveren ortak kurul oluşturacaktır. Ortak kurul oluşturulması konusundaki koordinasyon yükümlülüğü ise asıl işverende olacaktır.

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde işverenlerin üzerine düşen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden biri olan kurul kurma ve kurullar arası iş birliği ve koordinasyon yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi nedeniyle alt işveren işçisinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde hukuki ve cezai sorumlulukları gündeme gelecektir. Hukuki sorumluluk bakımından asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumluluğu söz konusu olduğundan iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi veya işçinin ölmesi halinde desteğinden yoksun kalanlar tazminat taleplerini alt işverenden, asıl işverenden veya her ikisinden talep edebilecektir. Görülecek olan tazminat davasında işverenlerin kurul kurma ve kurullar arası iş

birliği ve koordinasyon yükümlülüğüne aykırı hareketi kusurlu davranışları olarak değerlendirilecek ve tazminatın belirlenmesinde etkili olacaktır. Aynı zamanda tarafların şahsi kusurları rücu edilebilecek miktarın belirlenmesinde de etkili olacaktır. Cezai sorumluluk bakımından ise cezaların şahsiliği ilkesi gereği asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmayacak iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmayan veya kurullar arası iş birliği veya koordinasyon yükümlülüğünü hiç ya da gereği gibi yerine getirmeyen işverenin cezai sorumluluğu kendine ait olacaktır.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

---

## **KAYNAKÇA / REFERENCES**

AKI, Erol, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, **DEÜHFD**, C. 15, Özel Sayı, 2013.

AKIN, Levent, **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.

AKYİĞİT, Ercan, **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama)**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.

ALPAGUT, Gülsevil, “Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, **Legal İSGHD**, Ekim 2008, S. 19 (Hukuka Uygunluk Sorunu)

ALPAGUT Gülsevil, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, **İÜHFMD**, Cilt: LXXII, S. 2 (Genel Esaslar)

BAŞBUĞ, Aydın, **Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunları Şeker Sanayi Örneği**, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara, 2010. (Güncel Sorunlar)

BAŞBUĞ, Aydın, **İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara, 2013. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

CANBOLAT, Talat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Hukuk Yayınları: 113, İstanbul 1992. (Asıl İşveren- Alt İşveren)

CANBOLAT, Talat, “Borçlar Hukuku Bakımından Alt İşveren”, **Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm**

**Arayışları**, Antalya-Belek, 29 Nisan-2 Mayıs, 2010. (Borçlar Hukuku Bakımından)

CANBOLAT, Talat, “4857 Sayılı İş Kanununun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu**, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Yayınları, 2016. (Çözüm Önerileri)

CANBOLAT, Talat, “Alt İşverenlik”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi Semineri**, Bilkent Otel ve Konferans Merkezi Ankara, 26-27 Eylül 2013. (Alt İşverenlik)

CANBOLAT, Talat, “Yozlaşmış Alt İşverenlik (Taşeronluk)”, **Tes-İş Dergisi**, Ağustos, 2010. (Taşeronluk)

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Antalya, 26-30 Eylül 2012.

CENTEL, Tankut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, **SİHD**, Mart, 2013, Y. 8, S. 29.

ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Genişletilmiş 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.

ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA,ERCÜMENT, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat / KORKMAZ, Doğan / KAPLAN, Hasan Ali, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2020.

EKMEKÇİ, Ömer, **4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005. (İşyeri Örgütlenmesi)

EKMEKÇİ, Ömer, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları”, **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğler Ve Tartışmalar**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 14-15 Kasım 2008. (İSG Uygulamaları)

EKMEKÇİ, Ömer/ YİĞİT, Esra, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

EKONOMİ, Münir, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması Ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler”, **Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, İstanbul, 2008.

ERTÜRK, Şükran, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, **SİHD**, Eylül 2012, Y.7, S.27.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021.

ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Birinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

SOYER Polat, “4857 Sayılı İş Kanununun 10. Yılında Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi İle İlgili Genel Bir Değerlendirme”, **10. Yılında İş Kanunu Semineri 15 Kasım 2013/İstanbul**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2013.

SUBAŞI, İbrahim, "İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi", **Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan**, Cilt: I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s.125-186.

SÜMER, Haluk Hadi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.

*ÖZDEN/ Asul İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu ve İşleyişi*