

ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDEN DOĞAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Demet Belverenli*

GİRİŞ

Çalışma yaşamında işverenler gerek uzmanlığa dayalı gerekse teknolojik sebeplerle işyerlerindeki yardımcı işleri ya da asıl işin bir bölümünü alt işverene verebilmektedirler. Ancak 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesindeki şartları taşıyan geçerli bir alt işveren ilişkisinin kurulduğu hallerde, bu ilişkide iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ne şekilde yerine getirileceği ve bu yükümlülüklerin kime ait olduğu önem arz etmektedir. Bunu göz önüne alan kanun koyucu 6331 sayılı Kanun'da birtakım özel düzenlemelere yer vermiş, ayrıca bu Kanuna dayanılarak çıkarılan birçok yönetmelik ile söz konusu ilişkiye yönelik ayrıntılı hükümler getirilmiştir. Gerek Kanundaki gerekse yönetmeliklerdeki düzenlemelere bakıldığında asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı bu ilişkinin niteliğinden kaynaklı birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler; bilgilendirme, eğitim durumunun denetlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, risk değerlendirmesinde koordinasyonu sağlama, iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunu sağlama, acil durum planlaması ve çalışanların patlayıcı ortamların tehlikelerinden korunması başlıkları altında toplanabilir. Mevzuattan kaynaklanan bu yükümlülükler dışında alt işveren şartnamelerinde de ayrıntılı birtakım yükümlülükler yer verilmesi mümkün ve geçerlidir.

Yükümlülükleri mevzuattan kaynaklananlar ve sözleşmeden kaynaklanan olarak iki başlık altında toplamak mümkünse de, her iki işverenin çoğu durumda aynı mekânı paylaşması ve tehlike sınıfı farklılıklarının farklı olması ihtimali yükümlülüklerin ve özellikle iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğun kime ait olacağı konusunda birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Ayrıca Kanun ve yönetmelik hükümlerinde kimi zaman birbirini tamamlamayan ve hatta çelişen hükümlere yer verilmesi de "Alt İşveren İlişkisinde Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri" konusunu incelenmeye değer hale getirmektedir. Bu nedenle çalışmamızda öncelikle genel olarak alt işveren ilişkisinin sükeleri olan asıl işveren ile alt işveren ve bu ilişkinin unsurları açıklandıktan sonra asıl konumuzu oluşturan alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden doğan sorumluluğun hukuki niteliğinden bahsedilecektir.

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi.

I. ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN SÜJELERİ VE UNSURLARI

A. Genel Olarak

İş hukukunda asıl olan tipik istihdam ilişkisi ile ortaya çıkan işçi işveren ilişkileri olup, kanuni düzenlemelerin izin verdiği ölçüde atipik istihdam da istisnai olarak kendini göstermektedir¹. Çalışma hayatında görülen bu atipik istihdam biçimlerinden biri de asıl işveren-alt işveren ilişkisi içerisinde yapılan çalışmadır. Bir işverenin işyerindeki bazı işleri alt işverene vermesinin altında yatan nedenleri uzmanlık² ve ekonomik olarak iki ana başlık altında toplayabiliriz³.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında tanımlanmıştır. Bahsi geçen fıkra göre alt işveren ilişkisi, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkidir.

Öğretideki bir tanıma göre bu ilişki, “*asıl işverenle alt işveren arasında alt işverenlik sözleşmesiyle kurulan hukuki ilişki*”⁴ iken, benzer bir diğer tanıma göre, “*iş hukuku anlamında alt işveren ilişkisi iki işveren arasındaki nitelikli bir sözleşme ilişkisidir*”⁵. Söz konusu ilişkide, her alt işveren ve asıl işveren, işçilerine karşı bütünü hak ve sorumluluklarıyla bir işveren konumundadır⁶.

B. Alt İşveren İlişkisinin Süjeleri: Alt İşveren ve Asıl İşveren

İş mevzuatının tarihsel gelişimi incelendiğinde 3008 sayılı İş Kanunu'ndan 1475 sayılı İş Kanunu'na kadar olan tüm İş Kanunlarında teknik anlamda bir alt işveren tanımı yapılmadığı görülmekte ve yalnızca asıl işverenin sorumluluğunu düzenleyen hükümlerle karşılaşılmaktadır. Bu dönemde öğretilde alt işveren, bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve kendi işçilerini sadece o işyerinde veya eklentilerinde çalıştıran kişi olarak tanımlanmıştır⁷.

4857 sayılı Kanun özellikle alt işveren ilişkisinin unsurlarını belirginleştirmiş olduğundan, daha kapsamlı alt işveren tanımları öğretide yerini almıştır. Böylece alt işveren, diğer işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üreti-

¹ İbrahim Aydın, Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2012, s. 174-175.

² Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, 6. bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2014, s. 206.

³ Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 7. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016, s. 31; Aydın, Muvazaa Sorunu, s. 175; Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara, Yetkin Yayınları, 2011, s. 15-16.

⁴ Ercan Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013, s. 23.

⁵ Kadir Arıcı, “Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu”, İÜİFM, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul, 2006, s. 488.

⁶ Hande Bahar Aykaç, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, s. 3.

⁷ Münir Ekonomi, İş Hukuku (Ferdi İş Hukuku), C. 1, İstanbul, 1984, s. 53; M. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. bs., C. 1, İstanbul, 1987, s. 10; Benzer bir tanım için bkz. Talat Canpolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s. 19.

mine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca bu işyerinde aldığı işte çalıştıran işveren olarak öğretilmiş⁸.

Kanunun lafzına yakın bu tanımın dışında öğretilde alt işveren, sermayesi yeterli olmadığı için kendi adına işyeri kuramayan, bir asıl işverenin teminatı ile ve onunla yaptığı alt işverenlik sözleşmesi ile asıl işverenden iş alan, iş aldığı işyerinde çalıştırmak için iş sözleşmesi yaptığı işçilerini sadece bu işte ve iş aldığı işverenin de birlikte sorumluluğu altında çalıştıran kimse olarak da tarif edilmiştir⁹.

Son olarak alt işveren için kendi adına işçi çalıştıran ayrı bir işveren olup, başka işverenden iş aldığı dahi aldığı işi bağımsız bir şekilde kendi iş organizasyonu içerisinde yürüten ve asıl işverenin bu anlamda ne vekili ne aracısı olan işveren şeklinde yapılan bir tanım öğretilde yerini almıştır¹⁰. Belirtmek gerekir ki, alt işveren, gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluş da olabilir¹¹. Ancak sonuçta, işveren kavramından ayrı bir süje söz konusu olmayıp, asıl işveren ile alt işveren olarak ifade edilen işverenler arasında işveren kavramının hukuki mahiyeti açısından bir fark bulunmamaktadır¹². Kanunun alt işverenden “diğer işveren”, asıl işverenden de “iş aldığı işveren” olarak bahsetmesi de bu düşünceyi desteklemektedir¹³.

Öğretilde asıl işveren tanımı çok fazla yapılmamakla birlikte, yapılan bir tanıma göre asıl işveren, kendisine ait bir işyeri olup burada yürüttüğü yardımcı işlerde veya belirli gerekçelerle asıl işin bir bölümünde başka bir işverene bu işverenin işçileriyle yapması şartıyla iş işveren işverendir¹⁴.

6331 sayılı Kanun açısından belirtilmesi gereken nokta ise, bu kanunun tanımlar maddesinde işveren, işyeri hekimi, teknik eleman gibi birçok kavra-

⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 210; Çankaya/Çil, a.g.e., s. 18.

⁹ Erdoğan Çubukcu, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Tanım ve Kavramlar”, TÜHİS Dergisi, C. 21, Sa. 2-3 Kasım 2007-Şubat 2008, s. 2, Kanaatimizce, bu şekilde bir tanım her alt işveren ilişkisi için geçerli bir tanım değildir. Genellikle alt işverenler, kendine ait bağımsız bir işyeri sahibi işveren olma niteliğini haizdir ve bir asıl işverenin teminatına da ihtiyaç duymamaktadır. Yapılan bu tanım alt işveren ilişkisinin unsurlarından hareket etmekten ziyade, asıl işverenin gerek ekonomik gerekse teknolojik nedenlerle başvurduğu bu ilişki tipini alt işverenin sermaye yetersizliği sebebine indirgemektedir. Nitekim öğretilde Gerek de, ekonomik yönden güçlü olup olmama bakımından bütün asıl işverenlerin ve bütün alt işverenlerin kendi aralarında tek ve homojen bir grup olmadığını belirterek, asıl işverenler arasında da ekonomik gücü yerinde olmayanlar veya zaman zaman bu güçlerini kaybedenlere rastlanabileceğine vurgu yapmıştır, Nüvit Gerek, “Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 19, Eylül 2010, s. 181.

¹⁰ Aydın, Muvazaa Sorunu, s. 180.

¹¹ Aydın, Muvazaa Sorunu, s. 181.

¹² Fevzi Şahlanan, “Alt İşveren Kavramı”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997, s. 192.

¹³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 207.

¹⁴ Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 30.

mın tanımına yer verilirken, alt işveren tanımına yer verilmediğidir¹⁵. Özellikle Kanunun 16. ve 17. maddelerinde “başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar”a ve 22. maddesinde “alt işveren”e ilişkin düzenlemelere yer verilmişken, bu kavramlara ilişkin tanımlara yer verilmemesinin eksiklik olduğu öğretilerde haklı ifade edilmiştir¹⁶. Ancak belirtmeliyiz ki her ne kadar kanunda yer verilmemişse de, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin¹⁷ 4. maddesinde 4857 sayılı Kanun’dakine benzer bir alt işveren tanımına yer verilmiştir.

C. Alt İşveren İlişkisinin Unsurları

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin alt işveren ilişkisinde gösterdiği özelliği açıklamak adına öncelikle bu ilişkinin unsurlarından bahsetmek faydalı olacaktır. İki kişi arasındaki iş ilişkisinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilebilmesi için ilk olarak bu ilişkinin taraflarının işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yani “işveren” olması gerekmektedir¹⁸. Bu unsurun dışında alt işveren ilişkisindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini kimin alacağı ve bu yükümlülüğe aykırı davranış halinde sorumluluğun belirlenmesi açısından hangi işlerde bu ilişkinin kurulabileceği hususu önem arz etmektedir. 4857 sayılı Kanun’a göre, alt işveren ilişkisi ancak asıl işverenin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde kurulabilecektir (İş K. m. 2/6).

¹⁵ Oysa İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarı Taslağı’nın 3. maddesinde yapılan alt işveren tanımı öğretilerde eleştirilmişti. Zira taslak, doğrudan kendi alanı ile olmayan bir alanda radikal bir değişiklik yaparak alt işveren tanımını değiştirmekte, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için işin gereği ve teknolojik gerekler koşullarını birbirinden bağımsız olarak aramaktaydı, Fuat Bayram, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 19, Eylül 2010, s. 61.

¹⁶ İbrahim Aydınli, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda ve/veya Kanunu’nda Alt İşveren-“... Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar...” Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 26, Haziran 2012, s. 20; Murat Demircioğlu/Hasan Ali Kaplan, Sorularla İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016, s. 35.

¹⁷ RG. 05.10.2013, Sa. 28786.

¹⁸ İhale makamı olan kamu kurumunun ihale ettiği iş dolayısıyla işveren sıfatını taşımadığı hallerde de alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir, Aydınli, Muvazaa Sorunu, s. 183; Sarper Süzek, İş Hukuku, 11. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, 2015, s. 159-160; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canpolat, İş Hukuku Dersleri, 28. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, Eylül 2015, s. 59; Kamu kurumlarının asıl işverenlik sıfatını işçi çalıştırmaları dahi kamu personeli çalıştırmakla da kazanabileceği görüşü için bkz. Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 34; Aynı görüşte, Çankaya/Çil, a.g.e., s. 21-22; “Davalılardan Ankara Ticaret Odası Başkanlığı’nın faaliyet alanı ile hizmet binasının temizlenmesi işinin birbirinden bağımsız ve ayrı işler olması ve temizlik işinin bütünüyle diğer davalı A... Tem. Güv. Hiz. Tur. ve İnş. Taah. Tic. Ltd. Şti.’ne verilmesi nedeniyle davalılardan Ankara Ticaret Odası Başkanlığı ile temizlik işini üstlenen A... Tem. Güv. Hiz. Tur. ve İnş. Taah. Tic. Ltd. Şti. arasında alt üst işveren ilişkisinin bulunmadığı ortadadır. İşin tamamı devrolduğunda devreden kişinin işverenlik sıfatı devam etmediğinden, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 1/son maddesi gereğince sorumluluğu bulunmamaktadır”, Yar. HGK., T. 02.02.2011, E. 2010/21-739, K. 2011/5, Aynı yönde, Yar. HGK., T. 02.06.2004, E. 2004/21-326, K. 2004/328, Yar. HGK., T. 05.05.2004, E. 2004/10-233, K. 2004/262, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 27.03.2016.

Kanunda hangi işlerde bu ilişkinin kurulabileceği belirtilmekle birlikte, “yardımcı iş” veya “asıl iş” kavramları tanımlanmış değildir. Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 3. maddesinde asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş olarak, yardımcı iş ise, 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 iş olarak ifade edilmiştir. Tanımlar bu şekilde yapılırsa da uygulamada hangi işlerin yardımcı iş, hangi işlerin uzmanlık gerektiren asıl iş olduğunu ayırmak o kadar kolay olmamış, bu durum öğretiyi daha ayrıntılı tanımlar yapmaya iterken, yargı kararlarında da çeşitli ölçütler ortaya atılmıştır.

Öğretideki bir tanıma göre asıl iş, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesi ile, yani işyerinde amaçlanan mal ve hizmet üretimi ile doğrudan ilgili olan, o teknik amacın gerçekleşmesine yönelik sürece doğrudan dahil olan ve bu süreç için olmazsa olmaz faaliyetleri ifade eder¹⁹. Bir diğer tanıma göre ise, işyerinin teknik amacını oluşturan mal veya hizmet üretimi asıl iştir²⁰. Ancak şirketin ana sözleşmesinde yazılı hususların doğrudan “asıl iş” olarak değerlendirilmesinin yerinde olmadığı belirtilmiştir²¹. Üretimin aşamalı olarak yapıldığı işlerde, bu aşamaların bir bütün olarak asıl işi oluşturduğu kabul edilmektedir.²²

¹⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 216; Yargıtay da verdiği kararlarda, “üretimin zorunlu aşaması olup olmaması” ve alt işverene verilen işin “ağırlıklı olarak neden ibaret olduğunun tespiti” ölçütünü kullanmıştır. Aykaç, Alt İşveren, s. 91, Yar. 9. HD., T. 26.06.2006, E. 2006/13231, E. 2006/18825, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa. 12, 2007/1, s. 305-308.

²⁰ Münir Ekonomi, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Mart 2008, s. 37; Benzer bir tanım için bkz. Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 42; Bu kavramın endüstriyel ve ekonomik bir kavram olduğu, bu nedenle yargı organı tarafından değerlendirilmesinde güçlükler bulunduğu, hangi işlerin asıl iş olduğu sorusunun cevabının herkese göre farklı olabileceği de öğretide haklı olarak ifade edilmiştir, Ömer Ekmekçi, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları”, Mercek Dergisi, Temmuz 2003, s. 134.

²¹ Hande Bahar Aykaç, “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, Çalışma ve Toplum, Sa. 46, 2015/3, s. 98; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önüne gelen bir olayda, çimento üretimi yapılan bir işyerinde şirket ana sözleşmesinde “fabrika kurma” işi de sayıldığından, “...çimento fabrikası klinker sevk hattı v.b. yapımı “iş” asıl işin bir bölümü kabul edilmiştir, Yar. HGK., T. 06.02.2013, E. 2012/21-732, K. 2013/207, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com.tr/>, 10.03.16, Burada mal ve hizmet üretiminin esasını teşkil eden işin, çimento üretimi olduğu, olaydaki gibi “inşaat, bakım onarım” olarak adlandırılacak işlerin somut olaya göre “yardımcı iş” veya “anahtar teslimi iş” olarak değerlendirilebileceği şeklindeki değerlendirme için bkz. Hande Bahar Aykaç, “Alt İşverenlik-Anahtar Teslimi İş Ayrımı” (Karar İncelemesi), Çimento İşveren, C. 29, Sa. 3, Mayıs 2015, s. 46-55; Yargıtay’a göre, “İşyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizasyonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir”, Yar., 9. HD., T. 19.10.2010, E. 2010/28347, K. 2010/29733, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 23.03.2016.

²² Örneğin, yoğurt üretiminin yapıldığı bir işyerinde, yoğurt sütü hazırlama, pastörizasyon, homejenizasyon, kültürleme, mayalama paketlenme, inkübasyon, ve hızlı soğutma aşamalarının tamamı asıl işin bölümleridir, Ekonomi, Üçlü İlişkiler, s. 37; Aynı yönde, Fevzi Şahlanan, “4857 sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri”, 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Değerlendirme Konferans Notları, 12-13 Temmuz 2003, s. 71.

Kanunda yardımcı iş kavramı da tanımlanmış olmayıp, öğretilen yapılan bir tanıma göre yardımcı iş, temizlik, yemek taşıma, güvenlik, makinelerin bakımı, odacılık ve çay hizmetleri²³ gibi asıl işin yerine getirilebilmesi için tamamlayıcı nitelikte işlerdir²⁴. Bu noktada belirtilmesi gereken, bir işin asıl iş mi yoksa yardımcı iş mi olduğunun her bir işyeri için ayrı ayrı tespit edilmesi gerektiğidir²⁵. Örneğin, temizlik işi normalde yardımcı işlerden sayılırken, bir otellerde veya hastanelerde bu iş asıl işlerden sayılır²⁶.

Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” koşullarının bulunması gerekir. Öğretilen bir görüş, bu iki koşulun birlikte bulunmasını ararken²⁷, diğer görüş, hükümdeki “ile” bağlacını “veya” olarak değerlendirerek koşulun bölünebileceğini savunmaktadır²⁸. Yargıtay ise son yıllarda verdiği birçok kararında, her iki koşulun birlikte bulunmasını ararken²⁹, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” olma koşulunu baskın koşul addedmektedir³⁰.

Alt işverenlik ilişkisinin son unsuru ise, asıl işveren işi için görevlendirilen alt işveren işçilerinin işi asıl işverene ait işyerinde yapmaları ve o dönemde sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılmalarıdır³¹. İşçilerin asıl işverenin işyerinde çalıştıkları dönemde, başka işverenlere ait işyerlerinde veya bizzat alt işverenin kendi işyerinde çalıştırılmaları halinde alt işveren ilişkisinden söz

²³ Süzek, İş Hukuku, s. 162; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 37.

²⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 37; Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, a.g.e., s. 65; Gülsevil Alpagut, “4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma”, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, Ankara, İntes Yayınları, 2010, s. 16; İşyerindeki mal ve hizmet üretimi dışında, işyerindeki unsurların işlevlerini görmeleri ve devam ettirebilmeleri için gerekli olan örneğin, makine, sondaj kulesi veya baz istasyonlarının bakımı, onarımı ve temizlenmesi gibi işler de yardımcı iş olarak değerlendirilmektedir, Ekonomi, Üçlü İlişkiler, s. 49.

²⁵ Bu noktada doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer alıp almadığının belirleyici bir ölçüt olacağı belirtilmiştir, Ali Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı Ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa. 1, 2004, s. 45; Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 42; Murat Şen/Aslı Naneci, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 15, Eylül 2009, s. 28.

²⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 163; Aykaç, Alt İşveren, s. 97; Aksi yönde, hastane işyerinde ihale ile verilen temizlik işinin yardımcı iş sayıldığı bir karar için bkz. Yar. 9. HD., T. 12.02.2007, E. 2007/1358, K. 2007/3081; Öğrenci yurdundaki temizlik, kalorifer, çamaşır hizmetlerinin asıl iş kapsamında sayıldığı bir karar için bkz. Yar. 9. HD., T. 07.05.2007, E. 2007/1469, K. 2007/14248.

²⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 164-165, Belirtmek gerekir ki yazar kitabının önceki basılarında koşulun bölünebilir nitelikte olduğunu savunurken, görüşünü koşulun bölünmeden uygulanması yönünde değiştirmiştir; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 35; Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, a.g.e., s. 61; Çankaya/Çil, a.g.e., s. 28; Güzel, a.g.m., s. 49.

²⁸ Şahlanan, Konferans Notları, s. 70-71; A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, 4. bs., Ankara, Gazi Kitabevi, 2011, s. 34; Ekonomi, Üçlü İlişkiler, s. 42.

²⁹ Yar. 7. HD., T. 07.03.2013, E. 2013/2572, K. 2013/2349, Yar. 9. HD., T. 01.11.2010, E. 2010/36161, K. 2010/31045, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 25.03.2016.

³⁰ Yar. 9. HD., T. 18.02.2010, E. 16803, K. 3977, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa. 26, 2010/3; Yar. 22. HD., T. 24.10.2011, E. 2011/7730, K. 2011/2970, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 25.03.2016.

³¹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 34; Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 52; Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, a.g.e., s. 59-60.

edilemez³². Ancak işin asıl işverene ait işyerinde yapılmasından kasıt işin mutlaka asıl işverenin işyerinin coğrafi sınırları içerisinde yerine getirilmesi olmayıp, nakliyat işinde olduğu gibi işin niteliği gereği asıl işverenin işyerinde yerine getirilmeyen işlerde de alt işveren ilişkisi kurulabilecektir³³.

II. ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Genel Olarak

İşverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak, işçiler ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak zorundadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak zorunda olduğu esas muhatap kendi işçileridir. Alt işveren ilişkisinde de her işveren kendi işçilerine karşı işveren konumunda olup, iş sağlığı güvenliği önlemlerini almak zorundadır³⁴. İşverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü, 818 sayılı Borçlar Kanunu hükümlerine göre daha geniş ve mutlak bir nitelik taşımakta olup, işveren yalnızca mevzuatta öngörülen önlemleri değil; bilimin, teknolojinin, tecrübenin vardığı noktaya göre alınması işverenden beklenen tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır³⁵.

³² Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 60-69; Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, a.g.e., s. 60; Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, a.g.e., s. 34; Çankaya/Çil, a.g.e., s. 30; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 34; Yar. 9. HD., T. 25.01.2010, E. 2009/32292, K. 2010/1149, Karar metni ve değerlendirmesi için bkz. Fevzi Şahlanan, "Alt İşveren İşçisine Karşı Asıl İşverenin Mütessesil Sorumluluğunun Sınırları" (Karar İncelemesi), *Tekstil İşveren Dergisi*, Sa. 370, Ocak 2011, Hukuk 55, s. 2-5.

³³ Süzek, İş Hukuku, s. 160; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 34; Ekonomi, Üçlü İlişkiler, s. 30-31.

³⁴ "Mahkemece davalı Şahin Güney'in 506 sayılı Kanununun 87. maddesine göre alt işveren olduğu kabul edildiği halde, anılan madde gereğince alt işverenin iş güvenliği tedbirlerini almak konusunda çalıştırdığı işçiler yönünden öncelikle sorumlu bulunduğu gözetilmeden, bu kişi yönünden davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.", Yar. 10. HD., T. 08.04.2004, E. 2004/1429, K. 2004/2999, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 02.05.16.

³⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 907; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 348; Sarper Süzek, "İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, s. 508-509; İstar Urhanoglu Cengiz, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 2, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, s. 1966-1967; Levent Akın, "İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık Ve Kaçınılmazlık" (Karar İncelemesi), *Çimento İşveren Dergisi*, C. 27, Sa. 4, s. 55; Leyla Kılıç, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa. 22, 2012, s. 95; İşverenin her türlü önlemi almakla yükümlü olduğuna ilişkin yasal düzenlemenin eleştirilebileceği hakkında bkz. Gülsevil Alpagut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, TİSK No: 322, Hilton Oteli-Ankara, 25 Nisan 2012, s. 27; Yar. 21. HD., T. 22.04.2014, E. 2014/1282, K. 2014/8662, *Çalışma ve Toplum*, Sa. 44, 2015/1, s. 513-518; Yar. 21. HD., T. 13.11.2014, E. 22264, K. 23786, Yar. 21. HD., T. 26.11.2015, E. 2015/5398, K. 2015/21113, Yar. 21. HD., T. 13.11.2014, E. 2014/22264, K.

Alt işveren ilişkisinde bağımsız bir işveren olan alt işveren, işçiyi gözetme borcunun bir gereği olarak, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olup, asıl işverenin doğrudan alt işveren işçilerine karşı böyle bir yükümlülüğü yoktur. Alt işveren işçilerine karşı yönetim hakkı, sözleşmenin tarafı ve işgörme ediminin alacaklısı sıfatıyla alt işverene aittir³⁶. Ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı durumlarda asıl işverenin tüm çalışanlara yönelik talimatlar verebilmesi mümkün olup, alt işveren işçileri de bu talimatlara uymak zorundadır³⁷. Nitekim Yargıtay da bir kararında, patlayıcı yani tehlikeli maddeler üretilen bir işyerinde, davalı işverenin bu yönleri dikkate alarak işyeri disiplinini sağlamak amacıyla çok sıkı kayıtlar koymasının ve emniyet tedbirleri ile ilgili olarak hassas davranıp, işyerinin tehlikeden uzak kalması için kimi yetkileri elinde bulundurmasının doğal karşılanabileceğini belirtmiştir³⁸.

Kural olarak gerek asıl işverenin gerekse alt işverenin kendi işçilerine karşı bu yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekirken, alt işverenlik ilişkisi bu işveren işçilerini asıl işverenin işyerinde kesiştirmekte, iki farklı işverenin işçilerinin ya asıl işin bir bölümü ya da yardımcı işler nedeniyle bir araya gelmesine neden olmaktadır. Alt işveren işçilerinin çalıştığı bölümdeki bir riskin asıl işveren işçilerini etkilemesi çok muhtemel olduğu gibi, alt işveren işçilerinin de asıl işverene has risklerden etkilenebilmeleri mümkündür³⁹. Her iki işverenin işçileri aynı kalmakla birlikte bir mekânı paylaşan işçi sayısının artması ve alt işveren işçilerinin kendilerine yabancı yeni bir işyerinde çalışmaya başlamaları işverenlere bu ilişkinin niteliğinden kaynaklı bazı yükümlülükler yüklemekte-

2014/23786, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 01.05.16, Yar. 10. HD., T. 28.06.2013, E. 2012/24352, K. 2013/14697, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 01.05.16.

³⁶ Savaş Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul, 1981, s. 62; Can Tuncay, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", *Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Bolu-Abant 16-19 Mayıs 1991*, s. 67; Osman Güven Çankaya, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Sorunlar", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 6, 2002/4, s. 5, (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/642.pdf>, 01.05.16.

³⁷ Taşkent, a.g.e., s. 63; Ömer Ekmekçi, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", *Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyum Tebliğleri Kitabı*, Ankara, ÇEİS Yayınları, 2008, s. 61; Sami Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezaî ve Hukukî Sorumluluk*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2014, s. 132; Akyiğit, *Alt İşverenlik*, s. 71; Çankaya, a.g.m., s. 5; Asıl işverenin alt işveren işçisine talimat vermesinin muvazaa sorununu da doğurmayacağı hakkında bkz. Levent Akın, "İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler", *İşveren Dergisi*, C. 46, Sa. 8, Mayıs 2008, s. 60, aynı yönde, Akın, *Alt İşverenlik*, s. 165-166, Bu yöndeki kararlar için bkz. Yar. 9. HD., T. 21.03.2013, E. 2013/1450, K. 2013/9838, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 01.05.16. Böyle bir durumda işçiler de hem asıl işverenin hem de alt işverenin talimatlarına uygun davranmak zorundadırlar. Aksi halde, iş sözleşmesinin eylemin ağırlığına göre geçerli ya da haklı sebeple feshi gündeme gelebilir: "...Davacı daha önce kendisine bildirilen güvenlik tedbirlerini yeterince uymayarak, dolum ve boşaltım kurallarına uymayarak iş disiplinini ve güvenliğini bozucu, işyerinde olumsuzluklara neden olan davranışlara sebep olmuştur. Bu nedenle davacının geçmiş çalışma şekli taraflar arasındaki iş sözleşmesinin yürütülmesini sağlamasına engel olduğundan iş akışını bozmaya neden olmuştur. Davacının bu eylemleri haklı fesih ağırlığında olmayıp geçerli fesih ağırlığında olduğundan fesih geçerli nedene dayanmaktadır...", Yar. 9. HD., T. 01.06.2011, E. 2010/3363, K. 2011/1670.

³⁸ Yar. 9. HD., T. 08.11.1997, E. 16673, K. 19164, Çankaya, a.g.m., s. 5.

³⁹ Narter, a.g.e., s. 132.

dir. Ayrıca alt işveren ilişkisinde, asıl işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, kendi işçilerini etkileyeceği gibi, alt işveren işçilerini ya da üçüncü kişileri de etkileyebilir ve aynı kabul alt işverenin yükümlülükleri için de geçerlidir. Yine alt işveren işyerindeki bir patlamadan, asıl işveren işçileri kadar, işyerine gelen ziyaretçiler ve müşteriler de zarar görebilir⁴⁰. Bu nedenle, her işveren kendi işçilerine karşı mevzuatta öngörülen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirecekse de, bu ilişkiye özgü yükümlülüklerin ortaya konması önem arz etmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve ilgili yönetmeliklerde alt işveren işçilerini korumak için getirilen birtakım düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlar, çalışanların bilgilendirilmesi (İSGK. m. 6/1, d; m. 16), risk değerlendirmesi (İSGK. m. 10; İSGRDY. m. 15/1), çalışanların eğitimi (İSGK. m. 17/5), iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma (İSGK. m. 22), iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunu sağlama (İSGK. m. 23), acil durum planlaması ve çalışanların patlayıcı ortamların tehlikelerinden korunmaları (İADHY. m. 5, 18; ÇPOTKHY. m. 8) gibi düzenlemelerdir. Kanun ve yönetmeliklerde alt işverenlik ilişkisinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin neler olduğu genel hatlarıyla düzenlenmişse de, bu düzenlemelerin içinin doldurulması ve yükümlülüklerin gerek kime ait olduğunun gerekse kapsamının ayrıntılı olarak açıklanması gerekmektedir.

Bu ilişkide alt işverenin kanun ve yönetmeliklerde öngörülen yani mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerin dışında, sözleşmelerle belirlenebilecek birtakım yükümlülükleri de bulunmaktadır⁴¹. Yine alt işverenin asıl işverene olan ilişkisinin hukuki dayanağı İş Kanunu ve diğer iş mevzuatı olsa da, aynı coğrafi alanı paylaşan diğer alt işverenlerle aralarında bir hukuki bağlantı olmayabilir⁴². Aynı coğrafi alanı farklı alt işverenlerin paylaşması iş sağlığı ve güvenliği bakımından birtakım problemlere yol açabilir. Bu nedenlerle, birden fazla işverenin bulunduğu iş sahalarındaki koordinasyonun sağlanması gerekmekte olup, bu yükümlülük asıl işverenedir⁴³. Yaptığımız bu genel açıklamalar ışığında, çalışmamızın esasını işverenin genel olarak mevzuatta belirtilen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri değil de, bu yükümlülüklerin alt işverenlik ilişkisinde gösterdiği özellik teşkil etmekte olup, açıklamalarımız, aynı coğrafi alanı paylaşan işverenlerin işçilere karşı yükümlülükleri ve sorumlulukları üzerinde yoğunlaşacaktır.

B. Mevzuattan Doğan Yükümlülükler

1. Çalışanların Bilgilendirilmesi

İşyerinde işin ve işyerinin şartları, üretim metodları ve kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanan birtakım işyerine özel ya da genel nitelikte riskler mevcuttur. Söz konusu riskler hakkında işçilere bilgi verilmesi onların işyerine

⁴⁰ Levent Akın, İş Sağlığı Güvenliği Ve Alt İşverenlik, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2013, s. 85.

⁴¹ Narter, a.g.e., s. 139; Akın, Alt İşverenlik, s. 126, 162.

⁴² Narter, a.g.e., s. 138.

⁴³ Narter, a.g.e., s. 138-139.

uyumunu kolaylaştırmanın yanısıra işçilerin bu risklerle karşılaşma riskini de azaltır⁴⁴. Bu nedenle işverenin işçileri bilgilendirmesi önem taşımaktadır.

AB hukukunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 EEC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönergesinin 10. maddesinde yer verilmiştir. 6331 sayılı Kanun'un örnek aldığı bu düzenleme başka işyerlerinden gelen işçilerin ve bunların işverenlerinin de aynı bilgilendirmeden faydalanmalarını sağlamaktadır (Yön. m. 10/2)⁴⁵.

6331 sayılı Kanun'un 16. maddesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işverenin çalışanları, işyerinde karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirme yükümlülüğünü düzenlemektedir (f. 1). Yine işveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında bilgilendirecektir (f. 2).

Aynı maddenin ikinci fıkrasında, işverenin, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların bu belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vereceği belirtilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin⁴⁶ 16. maddesine göre ise, "İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir". Benzer düzenleme İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin⁴⁷ 5. maddesinin 6. fıkrasında yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre, "İşveren çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bu çalışanların işverenlerini bilgilendirir". Yine, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin⁴⁸ 6. maddesinin c bendinde "İşveren; çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'yi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir" şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Gerek 6331 sayılı Kanun'daki gerekse bahsi geçen yönetmeliklerdeki hükümler birlikte değerlendirildiğinde, "başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar" yer verildiği görülmektedir. Öğretide söz konusu ifadenin içerisine

⁴⁴ Kadir Arıcı, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999, s. 112.

⁴⁵ İbrahim Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 285.

⁴⁶ RG. 29.12.2012, Sa. 28512.

⁴⁷ RG. 29.12.2012, Sa. 28512.

⁴⁸ RG. 29.12.2012, Sa. 28512.

alt işveren işçileri ile ödünç işveren işçilerinin dahil olduğu ifade edilmiştir⁴⁹. Bununla birlikte, eser sözleşmesiyle çalışan müteahhit işçileri de bu kapsamda kabul edilmektedir⁵⁰. Kanaatimizce, Kanunun bazı maddelerinde yalnızca “başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelenlerin işverenleri” ifadesi yerine “geçici iş ilişkisi kurulan işveren” (m. 32), diğer bazı maddelerinde ise yalnızca “alt işveren” (m. 22) deyimleri kullanılmışsa da, ifadelerin bu şekilde kullanılışı başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar kapsamına alt işveren işçilerinin dahil olmayacağı şeklinde yorumlanamaz. Kanunun bazı maddelerinde özellikle yalnızca alt işveren ilişkisiyle ya da geçici iş ilişkisiyle ilgili açıklamada bulunulması gerektiğinde yalnızca bu ifadeler kullanılmıştır. Her iki ilişkiye veya buna benzer ilişkilere dayanarak çalışanlar ifade edilmek istendiğinde ise “başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar” ifadesi tercih edilmiştir.

Yine söz konusu hükümler karşılaştırıldığında dikkat çeken diğer nokta ise, 6331 sayılı Kanun’un 16. maddesinin ikinci fıkrasında asıl işverene yalnızca alt işvereni bilgilendirme yükümlülüğü getirilirken, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği başta olmak üzere bahsi geçen yönetmeliklerde alt işveren işçilerinin de bilgilendirilmesi gerektiğinin düzenlenmesidir. Öğretide bir görüş, kanun ve yönetmelik hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi sonucu, asıl işverenin bilgilendirme yükümlülüğünü hem alt işverene hem de işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri bakımından doğrudan alt işveren işçisine karşı yerine getirmesi gerektiğini belirtmektedir⁵¹. Örneğin, asıl işverenin forkliftinin, alt işveren işçisinin yürümemesi gereken bir yerde ona çarpması ihtimalinde, alt işveren işçisini bilgilendirmeyen asıl işverenin doğrudan kusurundan söz edilebilir⁵². Ayrıca bu görüş uyarınca, bugün kurumsal, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü benimsemiş işyerlerinde işyerine gelen her ziyaretçi bile belirli bir oranda bilgilendirmeye tabi tutulurken, genel çerçevede başka işyerlerinden gelen çalışanların özel çerçevede ise alt işveren işçilerinin de bilgilendirilmesi gerekir⁵³. Yine, her işyerinin farklı özellikler göstermesi nedeniyle dolaylı bilgilendirme yerine

⁴⁹ Aydın, Başka İşyerlerinden Gelenler, s. 21; Gizem Sarıbay Öztürk, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2015, s. 29; Erdem Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Aralık 2014, s. 279; Saim Ocak, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler”, Öz-İplik Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli 12 Ekim 2012, İstanbul, Öz İplik-İş Eğitim Yayınları, Mart 2013, s. 123.

⁵⁰ Gülsevil Alpagut, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, İÜHFİM, C. 72, Sa. 2, s. 41; Alpagut, İSGK Tasarısı Semineri, s. 38; Tedarikçi firma çalışanlarının işyerine gelmesi halinde de aynı yükümlülüğün geçerli olacağı görüşü için bkz. Nurşen Caniklioğlu, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren Yükümlülükleri”, Çalışma Mevzuatı Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s. 66; Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 29; Su dağıtıcısı, kargo teslimi için gelen kargo işyerinin çalışanının bu kapsama girmeyeceği hakkında bkz. Ocak, a.g.e., s. 123.

⁵¹ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 279, 317; Benzer şekilde, İlknur Kılıks, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, Dora Yayıncılık, 2014, s. 109, 371.

⁵² Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 385.

⁵³ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 280.

asıl işverenlerin alt işveren işçilerine doğrudan doğruya gerekli bilgileri vermemelerinin hem daha kolay hem de daha etkili olacağı belirtilmiştir⁵⁴.

Öğretideki diğer görüş ise, 6331 sayılı Kanun çalışanların bilgilendirilmesi konusunda işyerindeki çalışanları ikiye ayırdığını ifade etmektedir⁵⁵. Söz konusu görüş uyarınca ister kendi işçisi olsun isterse başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen alt işveren işçisi olsun, Kanunun 12. maddesinde belirtilen ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında asıl işverenin derhal bilgilendirmesi gerekir⁵⁶. Ancak asıl işverenin başka işyerlerinden gelen ancak kendi işyerinde ciddi ve yakın tehlike ortamında çalışmayan alt işveren işçilerini doğrudan bilgilendirmekle yükümlü olmayıp, yalnızca onların işvereni (alt işvereni) bilgilendirmesi yeterlidir⁵⁷. Bu bahisteki son görüş ise, Kanun hükmünden hareketle, işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün başka işyerinden gelen çalışanlara karşı değil, bunların işverenlerine karşı olduğunu belirtmektedir⁵⁸.

Kanaatimizce, kanun ve yönetmelik hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi neticesinde, asıl işverenin, alt işveren işçilerini de iş sağlığı ve güvenliğini etkilediği bilinen ya da etkilemesi muhtemel konular hakkında bilgilendirme yükümlülüğünün bulunduğunu kabul etmek gerekir. Burada ciddi ve yakın tehlike ortamında çalışan ya da çalışmayan alt işveren işçisi ayrımı yapılması bizce uygun değildir. Zira, asıl işveren işçileriyle çalışma alanları farklı olsa dahi, ciddi ve yakın tehlike ortamında çalışmayan alt işveren işçileri de çoğu zaman farklı sebeplerle bu ortamlara girebilmektedir. Ayrıca, asıl işverenin kendi işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği risklerini en iyi bilebilecek durumda olan kişi olmasından bahisle, bu bilgilendirmeyi araya alt işvereni sokarak yalnızca ona karşı değil de bizzat alt işveren işçisine karşı yerine getirmesi beklenir. Yine, bilgilendirme yükümlülüğünün eğitim yükümlülüğüne göre daha kolay olması da bu yükümlülüğün alt işveren işçilerine karşı da yerine getirilmesini asıl işveren açısından katlanılabilir kılmaktadır.

Bilgilendirmenin mutlaka yazılı yapılmasının gerekip gerekmediği, bir diğer deyişle sözlü yapılmasının yeterli olup olmadığı hususuna Kanunda değinilmemiştir. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik⁵⁹ (m. 9) haricinde ilgili yönetmeliklerde de bu hususa değinilmediğinden, bu düzenleme dışında bilgilendirmenin yazılı yapılmasının geçerlilik şartı olmadığı söylenebilir. Ancak, bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında verilecek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin yer aldığı belgenin bir örneğinin alt işverene yahut işçiye yazılı olarak imza karşılığında verilmesi özellikle asıl işverenin sorumluluktan kurtulması açısından faydalı

⁵⁴ Nüvit Gerek, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 28, Aralık 2012, s. 17.

⁵⁵ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 286.

⁵⁶ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 286-287; İbrahim Aydın, "6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 30, 2013, s. 38-39.

⁵⁷ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 286; Aydın, Alt İşveren İlişkisi, s. 38; Demircioğlu/Kaplan, İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, s. 75.

⁵⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 911.

⁵⁹ RG. 20.08.2013, Sa. 28741.

olacaktır⁶⁰. İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği iç yönergesine bilgilendirme esaslarının yansıtılması ve bu yönergenin alt işverenlere tebliğ edilmesi ya da yapılan sözleşmeye eklenmesi isabetli olacaktır⁶¹.

6331 sayılı Kanun'da dikkat çeken noktalardan biri de eğitim yükümlülüğünde eğitimin tekrarlanmasından bahsedilmesine rağmen, bilgilendirme yükümlülüğünün tekrarlanmasından bahsedilmemiştir. Ancak öğretilen haklı olarak ifade edildiği üzere, yapılan işin niteliğinin değiştiği ya da bazı yeni tehlikelerin ortaya çıktığı durumlarda, hem alt işveren işçilerinin hem de işverenlerinin bilgilendirilmesi gerekmektedir⁶².

2. Çalışanların Eğitimi

İşverenin yukarıda bahsettiğimiz bilgilendirme yükümlülüğü ile eğitim yükümlülüğü karıştırılabilmektedir⁶³. Bilgilendirmenin eğitimle ortak yönleri olmasına rağmen, bilgilendirme eğitimden farklı olarak tek taraflı olup, ölçme ve değerlendirme içermez⁶⁴. Eğitimde ise, verilen bilgilerin gerek eğitimin başlangıcında gerekse belirli aralıklarla ölçülüp değerlendirilmesi söz konusudur.

İş sağlığı ve güvenliği açısından eğitim yükümlülüğüne ilişkin uluslararası düzenleme ülkemizin onayladığı ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi m. 5/c ve 19/d'de yer almaktadır. Yine Avrupa Birliği'nin temel düzenlemelerinden biri olan ve kaza ve hastalıkların önlenmesi için risklerin tespiti ve ortadan kaldırılması, işçilerin ve temsilcilerinin katılımının sağlanması, onların bilgilendirilmeleri ve eğitimleri konusunda genel ilke ve yöntemleri belirleyen 89/391 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifinin 12. maddesinde çalışanların eğitimine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Türkiye'nin hem ILO'ya üye olması hem de AB'ye üyelik sürecini başlatmış bulunması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında benzer düzenlemelere yer vermesini kaçınılmaz hale getirmiştir⁶⁵.

Hukukumuz açısından ise, 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinde işverenlerin genel yükümlülükleri arasında belirtilen eğitim yükümlülüğüne ilişkin özel düzenleme Kanununun 17. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu hükümdede işverenin işçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlayacağı düzenlenmiş olup, bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilecektir⁶⁶. Verilen bu eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni

⁶⁰ Alpogut, İSGK'nin Genel Esasları, s. 41; Demircioğlu/Kaplan, İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, s. 75; Caniklioğlu, a.g.e., s. 66; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 280; Öcal Kemal Evren, İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 279.

⁶¹ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 281.

⁶² Caniklioğlu, a.g.e., s. 67.

⁶³ Nitekim, Kanunda da bilgi verme yükümlülüğü ile eğitim verme yükümlülüğünün sınırlarının yeterince çizilemediği, ayrıntı ve farkların yönetmeliklerle belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir, Ocak, a.g.e., s. 122, 130.

⁶⁴ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 278.

⁶⁵ İlknur Kılıç/Seçil Demir, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi, C. 3, Sa. 1, Ocak 2012, s. 24.

⁶⁶ "...işçilerinin çalışacağı alanda risk değerlendirmesi yapmak ve yine çalışanlarını riskler ve buna karşı alınması gereken tedbirler hususunda bilgilendirmekle yükümlü olduğu hususları belirtilmiş, devamla somut olay irdelenerek kazalı işçiye davalı şirket tarafından iş güvenlik eğitimi verildiğine dair bir delil bulunmadığı belirtilmiş, üzere be-

risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacaktır. Söz konusu eğitimin süresi, konuları, belgelendirilmesi ve yöntemine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te⁶⁷ yer verilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, çalışanların eğitimine ilişkin söz konusu düzenleme öncelikle her işverenin kendi işçisine karşı yükümlülüğünü ifade eder.

Alt işveren ilişkisi bakımından eğitim verme yükümlülüğünün kime ait olduğu konusunda ise ilk olarak, bu yükümlülüğün alt işverende olduğu söylenebilir⁶⁸. Zira Kanunun 17. maddesinde, asıl işverenin gerek başka işyerlerinden gelen çalışanlara gerekse alt işveren işçilerine karşı böyle bir yükümlülüğü olduğundan bahsedilmemiştir. Oysa 17. maddenin 6. fıkrasında, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı, çalışanlara gerekli eğitimin verilmesini sağlayacağı açıkça düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin kimin tarafından verileceği açıkça gösterilmesine rağmen, alt işveren işçisinin eğitiminin kimin tarafından verileceğine ilişkin açık bir hükme yer verilmeyişi öğretide eleştirilmiştir⁶⁹.

Geçici iş ilişkisinde işçi, holding veya şirketler grubu bünyesinde ya da benzeri işlerde çalışmak üzere farklı bir işverenin işyerine görevlendirilmekteyken, alt işveren ilişkisinde asıl işin bir bölümünde ya da yardımcı işlerde çalışmaktadır. Her iki iş ilişkisinde de işçilerin kendi işverenleri değişmemekte yalnızca iş görme borcu başka bir işverene karşı yerine getirilmektedir. Yine her iki iş ilişkisinde yapılan işlerin asıl işverenin işine benzerliği arasında da eğitimin geçici iş ilişkisinde asıl işveren tarafından verilmesini haklı gösterecek bir farklılık yoktur. Bu iki ilişkinin ortak yönlerinden belki de en önemlisi, asıl işverene ait işyerinde işin yerine getirilmesidir. Geçici iş ilişkisindeki farklılık yalnızca ilişkinin geçiciliğinden ve belirli iş ya da işletmelerle sınırlandırılmasından kaynaklanmaktadır. Bu şekilde düşünüldüğünde, genellikle alt işveren ilişkisinden daha geçici nitelikte olan bu ilişkide iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alınmasının geçici işveren tarafından sağlanacağı düzenlenmişken, alt işveren ilişkisinde açık bir hükme yer verilmemesi kanaatimizce isabetli olmamıştır.

6331 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 5. fıkrasına göre, "*Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz*". Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 4. fıkrasında da aynı hükme yer verilmiştir. Söz konusu hükümdeki "başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar" ifadesinin kapsamına alt işveren işçilerinin de gireceğinden daha önce

ton dökülecek inşaatlarda davalı işverenlikçe öncesinde risk değerlendirmesi yapıldığına dair bir irdelemeye ise hiç bilirkişi tarafından hiç yer verilmemiştir. Halbuki belirtilen bu hususlardan tek başına kazalı işçiye iş güvenliği eğitimi verilmemesi dahi meydana gelen neticeye etkili olup yine risk değerlendirmesi konusundaki davalı işveren eksikliğinin önemi izahtan varestedir bir durumdur. O halde mevcut hali ile 13.05.2015 tarihli kusur raporun hükme esas alınabilecek içerikte olmadığı ortadadır", Yar. 21. HD., T. 21.03.16, E. 2015/17839, K. 2016/4837, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 01.05.16; Ayrıca bu eğitimin belgelendirilmesi gerektiği hakkında bir karar için bkz. Yar. 10. HD., T. 09.06.2011, E. 2010/1709, K. 2011/8498, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 01.05.16.

⁶⁷ RG. 15.05.2013, Sa. 28648.

⁶⁸ Aydın, Alt İşveren İlişkisi, s. 38.

⁶⁹ Aydın, Başka İşyerlerinden Gelenler, s. 21.

bahsettik. Böylece asıl işverenin, yapacakları işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimleri aldıklarına dair belgeleri bulunmayan alt işveren işçilerini işe başlatmaması öngörülmektedir⁷⁰. Böylece asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı eğitim verme yükümlülüğünden değil, eğitimi denetleme yükümlülüğünden bahsedilebilir. Dikkat edilecek olursa, 6331 sayılı Kanun m. 17/5'te "yeterli eğitim" ifadesi kullanılmıştır. Öğretide bu ifadeden hareketle söz konusu eğitimde ileri derecede bilgi ve talimatların mevcut olmasının aranmayacağı ifade edilmiştir⁷¹. Kanaatimizce de, uzmanlığa dayanan alt işveren ilişkisi düşünüldüğünde, alt işveren işçisinin tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan asıl işveren işyerinde yapılacak işlere özgü iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle ilgili yeterli eğitime sahip olmaları gerektiğini kabul etmek gerekmektedir. Zira, söz konusu yasa hükmüyle belirtmek istenen, alt işveren işçisinin, çalışma ortamlarının aynı ya da yakın olması nedeniyle asıl işverene ait işe ilişkin risklerle karşılaştığında buna karşı nasıl davranacağına ilişkin yeterli bilgi ve eğitime sahip olması olup, yoksa asıl işveren işçisi kadar o işe ilişkin bilgi ve eğitime sahip olması gerekmez.

Alt işveren işçilerinin eğitim alıp almadıklarını kanıtlayan belgenin varlığı konusunda asıl işverene verilen denetleme yükümlülüğü tüm işyerlerine değil, yalnızca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta⁷² yer alan işyerlerinde yapılacak işlere hasredilmiştir. Bu sınıfta yer alan işyerleri İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde⁷³ gösterilmiştir. Tehlike sınıfının belirlenmesinde o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınmaktadır (İSGK m. 9/2). Böylece işyerinde yürütülen yemek, temizlik, güvenlik gibi yardımcı işler bakımından da asıl işin tabii olduğu tehlike sınıfı esas alınacaktır⁷⁴. Asıl işverenin alt işveren işçilerinin eğitim alıp almadıklarına ilişkin denetim yükümlülüğü bakımından işin

⁷⁰ Söz konusu hükmün yerinde olduğu hakkında bkz. Şükran Ertürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 7, Sa. 27, Eylül 2012, s. 21; Söz konusu yükümlülüğün nasıl yetine getirileceğinin, eğitim alındığına dair belgenin kim tarafından düzenleneceğinin ve verileceğinin ve bu eğitim yeterliğinin belirsizlik taşıdığı ifade edilmiştir, Alpagut, İSGK Tasarısı Semineri, s. 38-39; Gülsevil Alpagut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", İşveren Dergisi, C. 50, Sa. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 103.

⁷¹ Seda Arslan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFHAD, c. 20, Sa. 1 (Özel Sayı), 2014, s. 784.

⁷² "Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu ifade eder" (İSGK m. 3/1, r).

⁷³ RG. 26.12.2012, Sa. 28509, Son Değ. RG. 20.02.2016, Sa. 29630.

⁷⁴ İşyerindeki asıl işin mahiyeti itibarıyla o işyerinde yapılan işler arasında en tehlikeli olması durumunda bu yaklaşımın isabetli olduğu ifade edilmekle beraber, söz konusu yaklaşımın her zaman doğru sonuç vermeyeceği de söylenmektedir. Örneğin, üniversitelerin ana faaliyet konusu eğitim-öğretim olmakla birlikte, çoğunda değişik konularda üretim yapan birimler bulunmaktadır. Bu birimlerden bazıları tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerin yaptığı üretimleri yaparlar. Dolayısıyla, işyerindeki farklı birimlerin üretim konularına göre ayrı ayrı değerlendirilmesinin 6331 sayılı Kanun'un amacı açısından daha uygun olacağı ifade edilmiştir. Gerek, Kanununun Düşündürdükleri, s. 17; Şampuan imalatı gibi kimyasal kullanımının yoğun olduğu bir işyeri ile kuaför ve berber işletmeleri ve yine çağrı merkezi faaliyetlerinin hepsinin aynı kefiye konularak tehlikeli sınıfta değerlendirilmesi de öğretide eleştiri noktası olmuştur, Cem Kılıç/Okan Güray Bülbül, "İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Geline Nokta Ve Devam Eden Aksaklıklar", Çimento İşveren Dergisi, C. 27, Sa. 6, Kasım 2013, s. 19.

tehlikeli olup olmadığı değil, işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınmaktadır. Örneğin, plastik poşet ve çöp torbası imalatı yapan ve tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde, bu torbaların paketlenmesi işini üstlenen alt işveren işçisi işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri konusunda eğitim aldığına dair belge olmadan işe başlatılamayacağı gibi, aynı işyerinde yemek yapan alt işveren işçisinin işe başlaması bakımından da bu belgenin varlığı aranacaktır.

Kanaatimizce, alt işveren işçilerinin eğitim aldıklarına dair denetim bakımından bu işçinin yapacağı işin tehlikesinin değil, asıl işverenin işyerinin tehlike sınıfının esas alınması isabetlidir. Zira, alt işveren işçileri yapmakta oldukları işlerde karşılaşacakları risklerle ilgili zaten iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almaktayken, iş görme borcunu yerine getirecekleri asıl işveren işyerinde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik risklerini bilemeyeceklerdir. Ayrıca alt işveren işçilerinin bir asıl işveren yanında yapılan iş bittikten sonra başka bir asıl işveren işinde çalışmaya başlayacakları ve tehlike sınıfı değişen bir çalışma ortamı ile karşılaşacakları düşünüldüğünde, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde maruz kalabilecekleri iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle ilgili eğitim alınmasının denetiminin asıl işverene ait olması yerindedir.

Yönetmeliğin 5. maddesinin 3. fıkrasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir⁷⁵. Yine 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Ancak 6331 sayılı Kanun'da doğrudan asıl işverene alt işveren işçilerine eğitim verme yükümlülüğüne ilişkin bir hükme yer verilmeyişi, asıl işverenin böyle bir yükümlülüğünün olup olmadığı konusunda öğretilerde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Öğretilerde 4857 sayılı Kanun'daki alt işverenlik ilişkisindeki genel hükmü ve Yönetmelik hükmünü esas alan bir görüş, alt işveren işçisinin asıl işverenin işini yaptığından hareketle asıl işverenin eğitim verme yükümlülüğünü bulunduğunu savunmaktadır⁷⁶. Ancak bu yükümlülük kendi işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini bizzat yürütmek zorunda olan alt işverenin eğitim verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Diğer görüşe göre ise, asıl işverenin, alt işveren işçileri üzerinde doğrudan emir ve talimat verme yetkisi bulunmadığı için, doğrudan eğitim verme yükümlülüğü de bulunmamaktadır⁷⁷. Bu görüş, Yönetmelikte, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı doğrudan eğitim verme yükümlülüğünden söz edilmediğini, fakat alt işveren işçilerinin eğitiminden asıl işverenin de alt işverenle sorumlu olduğunun öngörüldü-

⁷⁵ Söz konusu düzenlemenin oldukça isabetli olduğu ifade edilmiştir. Zira, uygulamada faaliyet gösteren alt işverenlerin çoğu, düşük maliyetli hizmet sundukları için tercih edilmektedir. Bu nitelikteki işyerlerinin büyük çoğunluğu, iş sağlığı güvenliği hizmetlerini masraf olarak gördüğü gibi, eğitimi de masraf olarak görmektedir. Ancak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının çoğu en son örneği, Manisa-Soma'da bulunan kömür madenindeki kazada görüldüğü gibi alt işveren ilişkilerinde meydana gelmektedir, Narter, a.g.e., s. 141.

⁷⁶ Akın, Alt İşverenlik, s. 160.

⁷⁷ Ömer Ekmeççi, "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları", Mercek Dergisi, Sa. 41, 2006, s. 102; Aynı yönde, Kalkış/Demir, a.g.m., s. 34; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 290, 371; Ömer Ekmeççi, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, 2005, s. 51.

ğünü ifade etmektedir. Bir başka görüş ise, asıl işverene yalnızca alt işveren işçilerinin eğitilip eğitilmediğinin kontrolünün yüklendiğini savunmaktadır⁷⁸. Bahsedilen bu son görüş, alt işveren işçilerinin asıl işverenin işini gördüğünden ve işçilerin çalıştığı mekânda fiziken ve hukuken yetkili olanın asıl işveren olmasından hareketle asıl işverenin bu tür bir sorumluluk altına sokulmasının hakkaniyet gereği olduğunu ifade etmektedir⁷⁹.

Kanaatimizce, söz konusu Kanun ve Yönetmelik hükümleri değerlendirildiğinde, asıl işverenin doğrudan alt işveren işçilerini eğitim yükümlülüğünün olmadığına ilişkin görüşe katılmak daha uygundur. Alt işveren işçilerinin eğitimi konusunda alt işverenin yükümlü olduğunu, ancak asıl işverenin de alt işveren işçilerine bu eğitimin verilip verilmediğini denetleme yükümlülüğü bulunduğunu kabul etmek gerekir. Zira iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlanması ve aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranması amaçlanmaktadır⁸⁰. Asıl işverenin işyerine yabancı alt işverenin kendi işçilerine karşı bu eğitimi verdikten sonra, gerek eğitimin verilip verilmediğini, gerekse eğitimin içeriğini oluşturan bilgilerin alt işveren işçilerince etkin bir şekilde kullanılıp kullanılmadığının denetlenmesi görevinin alt işveren yanında asıl işverene ait olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca madem ki Yargıtay kararlarında⁸¹ belirtildiği üzere alt işveren ilişkisinin bulunmadığı hallerde bile işverenin eğitim vermekle yetinmeyeceği, denetim görevini de yerine getireceği kabul ediliyorsa, bir alt işveren işçisinin de tüm çalışma ortamını tehlikeye sokabileceği düşünüldüğünde asıl işverenin bu şekilde bir sınırlı yükümlülüğünün bulunduğunu kabul etmek icap eder. Bu bağlamda, asıl işverenlerin alt işverenlerle yapacakları şartnamelere alt işverenlerin kendi işçilerine belirli aralıklarla eğitim vereceklerine ve bu eğitimlerin gerçekleştirip gerçekleştirilmediğinin asıl işverence kontrol edileceğine ilişkin hükümler koymaları maliyet sebebiyle alt işverenlerin bu eğitimlerden kaçınmaları bakımından caydırıcı olacaktır. Öğretide tam aksine, bu şartnamelere alt işveren işçilerinin asıl işveren tarafından düzenlenecek eğitime katılmalarını zorunlu kılan hükümler koymalarının isabetli olacağı belirtilmişse de⁸², kanaatimizce, asıl işverenin yürüttüğü işe yönelik ayrıntılar taşıyan bu eğitimin alt işveren işçileri bakımından faydalı olacağı her zaman söylenemez. Zira, asıl işverenin yürüttüğü işin kendine has bir uzmanlığı bulunmakta ve orada çalış-

⁷⁸ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 289.

⁷⁹ İbrahim Aydın, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, 2004, s. 180, 190; Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 290.

⁸⁰ Resul Kurt, Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 3. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, Haziran 2015, s. 90.

⁸¹ “İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemler olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir”, Yar. HGK., T. 16.06.2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 12.04.2016; “Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma ihtimalinin tamamen ortadan kaldırılabilmesi de yadsınmaz bir gerçektir”, Yar. 10. HD., T. 19.01.2016, E. 2014/20097, K. 2016/217, (Çevrimiçi), www.sinerjimevzuat.com.tr, 01.05.16.

⁸² Akın, Alt İşverenlik, s. 162.

şan işçiler o işi yaptıkları için bu ayrıntıları daha fazla öğrenmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle, alt işveren işçilerinin de asıl işveren işçileriyle birlikte asıl işverence verilen eğitime tabi tutulması isabetli değildir. Asıl işverenin denetim yükümlülüğü bulunduğu görüşümüzden hareketle ayrıca belirtmek gerekir ki, asıl işverenlerin eğitimin verilip verilmediğini denetlemelerini çeşitli şekillerde ispat etmeleri de onların kusurlu kabul edilmelerine engel oluşturacaktır.

Yönetmelikte asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu olduğuna ilişkin düzenleme, asıl işverenin alt işveren işçilerine eğitim verme yükümlülüğünün bulunduğu şeklinde değil, alt işveren işçisinin eğitim almadan işe başlatıldığı ya da verilen eğitimin yetersiz olduğu durumlarda ve bu yüzden de işçinin kazaya uğradığı ya da hastalığa yakalandığı hallerde alt işveren yanında asıl işverenin de sorumlu tutulmasına imkân veren İK. m. 2'nin tekrarı niteliğinde bir düzenleme olarak yorumlanmalıdır.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma

a. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, iş sağlığı ve güvenliği literatüründeki “Önleme işyerinden başlar” deyişinin uygulamaya geçirilmesine aracılık ederek, işyerinin örgütlenmesinin belki de en önemli unsurunu oluştururlar⁸³. Bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü tek bir işçi çalıştırsalar dahi tüm işverenler için düzenlenmesine rağmen, organizasyon yükümlülüğü içerisinde yer alan kurul kurma yükümlülüğü elli ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenler için öngörülmüş nitelikli bir yükümlülüktür⁸⁴.

6331 sayılı Kanun ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği kurulları alt işverenleri de kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmiştir⁸⁵. 6331 sayılı Kanun'un “İş sağlığı ve güvenliği kurulu”⁸⁶ kenar başlıklı 22. maddesinde, elli ve daha fazla çalışan bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla yükümlü olduğu düzenlenmiş olup, bu kurulların oluşturulması ve işleyişine ilişkin olarak “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik”⁸⁷ çıkarılmıştır.

6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinde, kurul oluşturma yükümlülüğü tüm işyerleri için öngörülmemiş olup, sadece belli koşulları yerine getirecek işyerleri bakımından kurul oluşturmak zorunludur. Bu koşullar; işyerinde elli ve daha fazla çalışan bulunması⁸⁸ ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin⁸⁹

⁸³ Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, s. 65; Kurt, a.g.e., s. 109; Süzek, İSG Yükümlülükleri, s. 513; Serkan Odaman, “Fransa’da Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Yapıları Ve İşlevleri”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 599.

⁸⁴ Arıcı, İşçi Sağlığı, s. 113.

⁸⁵ Z. Gönül Balkır, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 28, Aralık 2012, s. 25.

⁸⁶ Fransız Hukukunda uzun zamandan beri faaliyet gösteren bu kurulların kanun değişikliği sonrası yeni adı “Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)” (Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulu) olmuştur, Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 313.

⁸⁷ RG. 18.01.2013, Sa. 28532.

⁸⁸ Bu koşulun elli işçi sayısının fazlalığından ötürü kurulların faaliyet alanını daralttığı söylenebilir. Bu nedenle ülkemizde de örneğin, Kanada İş Kanunu’nun 135. maddesinin

yapılmasıdır. 4857 sayılı Kanun'un 80. maddesindeki "sanayiden sayılan işlerin yapılması" koşuluna 6331 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir. Yani artık yalnızca sınai işyerlerinde değil⁹⁰, sanayiden sayılan işlerin dışındaki işlerin yapıldığı tüm işyerlerinde, adı geçen kurulun oluşturulması söz konusudur⁹¹.

Elli çalışanın aynı işverene ait işyerleri bakımından neye göre hesaplanacağına ilişkin 6331 sayılı Kanun'da hüküm bulunmamaktadır. Ancak konuya Yönetmelikte açıklık getirilerek işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulacağı düzenlenmiştir (İSGKY. m. 5/1)⁹². Yani elli çalışan sayısı her bir işyeri için ayrı ayrı belirlenecektir⁹³.

de olduğu gibi yirmi ya da daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulmasına ilişkin bir düzenleme getirilmesi bu yükümlülüğü daha uygulanabilir kılmamanın yanısıra, küçük işletmelerde de iş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanmasına hizmet edecektir. Kanada İş Kanunu m. 135/1 (Canada Labour Code art. 135/1), (Çevrimiçi), <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/20160103/P1TT3xt3.html>, 24.04.2016.

⁸⁹ Buradaki sürekli iş bakımından, 4857 sayılı Kanun'un 10. maddesindeki, niteliği gereği otuz günden fazla süren işlerin sürekli iş kabul edileceğine ilişkin tanımın referans alınmasının isabetli olacağı belirtilmiştir, Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 316; Leyla Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2006, s. 72.

⁹⁰ Belirmek gerekir ki, Fransız Hukukundaki "Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurullarının" da en az 50 işçi çalıştıran, gerek sınai gerekse ticari ve zirai işletmelerde kurulması zorunludur, Ayrıntılı bilgi için bkz. Odaman, a.g.m., s. 611.

⁹¹ Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 8, Sa. 29, Mart 2013, s. 14; Süzek, İş Hukuku, s. 919; Fevzi Demir, "İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFHAD, c. 20, Sa. 1 (Özel Sayı), 2014, s. 687; Alpagut, İSGK'nin Genel Esasları, s. 39; Kılıç, a.g.e., s. 113; Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 36; Fatih Yılmaz, "6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, Sa. 6/C. 25, Sa. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s. 64; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı'na ilişkin de aynı şekilde, Ömer Ekmekçi, "Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı", Çimento İşveren Dergisi, C. 22, Sa. 3, 2008, s. 12; Kurulu etkinleştirmeye yönelik bu düzenlemenin isabetli olduğu görüşü için bkz. Ufuk Aydın, "İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 26, Haziran 2012, s. 16; Bununla birlikte en az elli çalışan koşulunun değiştirilmemesi öğretide eleştirilmiştir. Bahsedilen eleştirinin gerekçesi ise, büyük işyerlerinin daha fazla organize olması, iş kazası ve meslek hastalıklarının çoğunun küçük işyerlerine meydana gelmesi olarak ifade edilmiştir. Bu nedenle, dünyadaki birçok mevzuatta olduğu gibi küçük işyerlerinin organize sanayi bölgelerinde birleşerek ortak iş sağlığı ve güvenliği kurulları oluşturmasının zorunlu olması gerektiği belirtilmiştir, Sarper Süzek, Genel Görüşme, Çalışma Mevzuatı Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 26-30 Eylül 2012, s. 89, Aynı yönde, Sarper Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri" Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, s. 313; Süzek, İSG Yükümlülükleri, s. 514; Akın, Alt İşverenlik, s. 147; Gaye Burcu Seratlı, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", AÜHFHD, Sa. 2, 2004, s. 217-218; Gaye Burcu Seratlı, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", LİSGHD, Sa. 7, 2005, s. 1147-1148; Kılıç, İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama, s. 70.

⁹² Örneğin, bay A'nın kereste fabrikası, tütün fabrikası ve bir de oteli varsa; bu işyerlerinin yasal koşullara sahip olması halinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ayrı ayrı

Kurulun kimlerden oluşacağı Yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre kurul, 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 oluşur⁹⁴. Kurul üyelerinin esasen işçilerden oluşmasının görevlerini icra ederken iş akitleriyle karşı karşıya kalmasına sebep olabileceği ve bu durumun çalışma alanlarında gereken cesareti göstermelerini engelleyici bir etken olduğu açıktır. Bu nedenle öğretilerde özel bir düzenleme ile kurul üyelerine iş güvencesi sağlanması gerektiği savunulmaktadır⁹⁵.

b. Alt İşveren İlişkisinde Kurul Oluşturma Yükümlülüğü

i. Genel Olarak

155 sayılı ILO Sözleşmesinin 18. maddesinde iki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunmaları halinde, söz konusu işletmelerin bu sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapacakları düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusunda alt işveren ilişkisinde de koordinasyonu sağlamaya ilişkin 6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinin uluslararası dayanağı olarak gösterilebilir⁹⁶.

6331 sayılı Kanun'da "başka işyerinden gelen çalışanlar" kavramı yerine "alt işveren" ve "asıl işveren-alt ilişkisi" kavramlarının kullanıldığı tek düzenleme 22. maddedir⁹⁷. Kanımızca böyle bir seçim, kurul kurma yükümlülüğüne ilişkin hükümlerin ayrıntılı olarak kaleme alınmasına ve söz konusu ilişkide bu yükümlülüğün taraflarının açıkça belirlenememesi endişesini gidermede "başka işyerinden gelen çalışanlar" şeklinde kapsayıcı bir ifadenin yetersiz olacağı düşüncesine dayandırılabilir.

kurulacaktır. Benzer bir örnek için bkz. Abdurrahman Ayhan, "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması Ve Önemi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7, Sa. 2 (Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan), s. 7, (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/727.pdf>, 27.03.2016.

⁹³ Centel, a.g.m., s. 14; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, s. 67.

⁹⁴ İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda yer verilmemiş olsa da, Fransız ve Belçika hukukunda olduğu gibi kurulların toplantılarına iş güvenliği müfettişlerinin katılımının sağlanması gerektiği ifade edilmiştir, Levent Akın, "İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHFD, C. 54, Sa. 1, s. 13; Katılımın geniş tutulmasının bu alandaki tüm sorunların saptanarak ortadan kaldırılması amacına hizmet ettiği söylenebilirse de, bu geniş katılımın karar mekanizmasını zorlayacağı da haklı olarak ifade edilmiştir, Gülsevil Alpagut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı", İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, 8 Aralık 2007-Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Cibali Salonu, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 54.

⁹⁵ Süzek, Çözüm Önerileri, s. 313; Akın, Alt İşverenlik, s. 128-129; Akın, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 9; Seratlı, İş Sağlığı ve Güvenliği I, s. 218; Seratlı, İş Sağlığı ve Güvenliği II, s. 1148.

⁹⁶ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 290.

⁹⁷ Hatta öyle ki, söz konusu maddede "başka işyerlerinden gelen çalışanların işverenleri" yerine doğrudan alt işveren kavramının kullanılmasına ile geçici iş ilişkisine tabi olarak çalışan işçilerin bu konuda kapsam dışı bırakılması, öğretilerde eleştirilmiş, burada "en az altı aylığına başka işyerlerinden çalışmaya gelen işçiler" denilerek düzenlemenin daha geniş bir uygulama alanı bulması tavsiye edilmiştir, Aydın, Başka İşyerlerinden Gelenler, s. 22-23.

6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinin ikinci fıkrasında, işyerindeki aynı coğrafi alanı paylaşan asıl işveren ve alt işveren dikkate alınarak, altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde oluşturulacak kurullar bir bütün olarak değerlendirilmiş ve her halükarda birinden birinin ya da her ikisinin birlikte oluşturduğu bir kurul bulunması düzenlenmiştir (İSGKY. m. 4) ⁹⁸. Ancak söz konusu hükme göre, alt işveren faaliyetinin altı aydan kısa sürmesi ve asıl işveren ile alt işverenin çalışanlarının toplamının elliden az olması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmaması mümkündür.

6331 sayılı Kanun'da alt işveren ilişkisinden doğan kurul oluşturma yükümlülüğü yalnızca altı aydan uzun süren alt işveren ilişkilerine hasredilmiştir. Ancak altı ay ölçütünün aranmasının ne kadar isabetli olduğu öğretilmiştir. Bir görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması yükümlülüğünün alt işveren alt işveren ilişkisinin altı aydan az ya da çok sürmesine bağlanmasının haklı gerekçesi bulunmamaktadır⁹⁹. Bu nedenle söz konusu görüşe göre, bu yükümlülüğün, ayırım yapılmaksızın Kanunun koyduğu elli ve daha fazla işçi çalıştırılması sınırlamasına uygun olarak, tüm asıl-alt işveren ilişkilerinde aranması yerinde olurdu. Ancak öğretilde aksi görüşe göre ise, altı aydan uzun süreli alt işveren ilişkilerinde kurul oluşturma yükümlülüğü getirilmesi, kanunun kendi mantığı ve düzenleme biçimiyle uyumludur¹⁰⁰. Alt işveren de neticede bir işveren olduğundan Kanunun 22. maddesinin ikinci fıkrasının birinci fıkra ile birlikte ele alınması zorunlu olup altı aydan daha kısa süreyle ortaya çıkacak alt işveren ilişkilerinde kurul oluşturma yükümlülüğünün bulunmayışını olağan karşılamak gerekir¹⁰¹. Öğretildeki bir diğer görüş ise, altı aylık sürenin bir yıllık zaman dilimi içerisinde değerlendirilmesinin, bir başka deyişle, bir yıllık süre içerisinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğunun bulunduğu kabul edilmesinin isabetli olacağını belirtmektedir¹⁰².

Kanaatimizce, kurul oluşturma yükümlülüğü genel olarak tüm işverenler için altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde öngörüldüğünden, alt işveren ilişkisinde de paralel bir düzenlemenin getirilmesi isabetlidir. Ayrıca çok kısa süreli alt işveren ilişkilerinde işverenleri iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmaya zorlamamak için yasal düzenlemede olduğu gibi altı ay ya da sekiz ay gibi bir süre ölçütü getirilmesi uygundur. Zira kısa süreli alt işveren ilişkilerinde özellikle işverenlerin birlikte elli sayısını sağladıkları her alt işveren ilişkisin-

⁹⁸ Centel, a.g.m., s. 14; Düzenlemenin isabetli olduğu görüşü için bkz. Alpagut, İSGK Tasarısı Semineri, s. 34-35; Öğretilde, asıl işverenin alt işverenin işçilerinin iş kanunlarından doğan haklarından sorumlu olduğuna dair genel sorumluluk hükümleri varken, alt işveren ilişkisinde kurul kurma yükümlülüğüne ilişkin ayrıntılı hükümlere gerek olmadığı belirtilmiştir, Şeyda Aytakin, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 25, Mart 2012, s. 101; Ancak kanımızca, her ne kadar müteselsil sorumluluğa ilişkin genel bir hüküm varsa da, özellikle asıl işveren ile alt işveren arasındaki rücu ilişkisi bakımından asıl işverenin yükümlülüklerinin belirlenmesi gerekliliği yadsınamaz.

⁹⁹ Ertürk, İşverene Getirilen Yükümlülükler, s. 23; Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 37; Benzer şekilde, Gaye Baycık, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri", AÜHFD, C. 60, Sa. 2, 2011, s. 242.

¹⁰⁰ Centel, a.g.m., s. 14.

¹⁰¹ Centel, a.g.m., s. 14.

¹⁰² Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, s. 66; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 316.

de kurul oluşturulmasını beklemek işverenlere fazlaca külfet yükleyecektir. Ayrıca kısa zaman dilimi içerisinde bürokratik işlemlerin tamamlanamaması, kurulun toplanması gibi durumlarda birtakım problemlerle karşılaşılabilceği ihtimali de kurul kurulmasının en az altı ay süren alt işveren ilişkilerinde öngörülmesini haklı gösterebilecek niteliktedir.

4857 sayılı Kanun'un mülga 80. maddesinde "sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran"¹⁰³ işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulacağı düzenlenmişken, 6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinde en az elli çalışan sayısının devamlı olacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemesi öğretide farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Öğretide bir görüş, elli ve daha fazla çalışan sayısının bulunmasının 6331 sayılı Kanun döneminde de devamlı olarak aranacağını savunmaktadır¹⁰⁴. Ancak bu görüş uyarınca, yılın büyük bölümünde elli çalışan bulunan işyerlerinde, dönemselsel ya da kısa süreli olarak elli sayısının altına düşülmesi halinde işverenin bu yükümlülüğünün kalkacağından söz edilemez. Böyle bir ihtimalde, muvazaalı işlemlere mahal vermemek adına işin niteliğinden hareketle kurul kurma yükümlülüğünün işin gereği olup olmadığının ve işyerinde sürekli bulunması gereken çalışan sayısının elliden fazla olup olmadığına değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer görüşe göre, Kanunda elli çalışan sayısının devamlı nitelik taşıdığı aranmadığından, bu koşulun genel olarak işin ve işyerinin niteliği bakımından elli ve daha fazla çalışan bulunması gerektiği şeklinde yorumlanmalıdır¹⁰⁵. Öğretideki bir başka görüşe göre ise, ihlali halinde idari para cezaları öngörülen bu kanuni düzenlemenin yoruma açık olmasının isabetli değildir¹⁰⁶. Bu görüşü savunan Özdemir, Fransız Hukukundaki gibi örneğin, geriye doğru üç yıl içinde dokuz ay boyunca elli işçi çalıştırıldığı takdirde kurul kurma yükümlülüğünün olduğu şeklinde somut bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu belirtmektedir.

Aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması halinde elli çalışan sayısının her işçi sayısının ayrı ayrı hesaplanacağına ilişkin yönetmelik hükmünden yukarıda bahsetmiştik. Ancak elli çalışanın hesabında alt işveren ilişkisi ve geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin bu sayıya dahil edilip edilmeyeceği konusunda öğretide bir görüş birliği olduğu söylenemez. Öğretide bir görüş, alt işveren işçilerinin ve geçici işçilerin sayıya dahil edilmeyeceğini savunmaktadır¹⁰⁷. Zira alt işverenin işçilerinin çalıştığı asıl işverene ait işyeri alt işverene göre bağımsız ve ayrı bir işyeridir. Bu noktada, gerek alt işveren ilişkisinde gerekse geçici iş ilişkisinde "bağlılık" ölçütünün kabul edilmesi gerektiği ifade

¹⁰³ Benzer şekilde, 4857 sayılı Kanun'un mülga 81. maddesinde de, "işverenler, devamlı olarak en az işçi çalıştırdıkları işyerlerinde" ifadesine yer verilmiştir.

¹⁰⁴ Akın, *Alt İşverenlik*, s. 133.

¹⁰⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 359; Süzek, *İş Hukuku*, s. 919; Demircioğlu/Kaplan, a.g.e., s. 94.

¹⁰⁶ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 315.

¹⁰⁷ Ekmekçi, *İSG Uygulamaları*, s. 25-26; Ekmekçi, *İşyeri Örgütlenmesi*, s. 46-47; Murat Demircioğlu/Hasan Ali Kaplan, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa. 30, 2013, s. 9; Kılış, a.g.e., s. 114; Murat Demircioğlu, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, İstanbul, 2006, s. 112; Ancak aksi bir kabul için yasadaki açık bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu hakkında bkz. Aykaç, *Alt İşveren*, s. 234.

edilmiştir¹⁰⁸. Diğer görüş ise, işyerinde çalışan işçi sayısının hesabında alt işveren işçilerinin de dikkate alınacağını ileri sürmektedir¹⁰⁹.

Öğretide konuya işçi lehine yaklaşan bir diğer görüş ise, 6331 sayılı Kanun'daki elli işçi sayısına ilişkin düzenlemenin 4857 sayılı Kanun'dakinden farklı olduğunu savunmakta ve kurulun oluşması için gerekli elli sayısının sağlanması için mutlaka işverenin istihdam ettiği kişilerin olmasının gerekmediğini belirtmektedir¹¹⁰. Ancak asıl işverenin işini yürüttüğü işyerinde bulunmayan ve aynı coğrafi alanı paylaşmayan alt işveren işçileri, asıl işveren işçileri ile bir arada değerlendirilmemelidir¹¹¹.

Belirtmek gerekir ki, sanayiden sayılma koşulunun kaldırılması sonucu, bir sanayi işletmesi ile sadece büro personeli istihdam eden kamu kuruluşunun iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurarken aynı sayıya tabi tutulması mümkün hale gelmiştir. Ancak uygulanabilirlik bakımından farklı statülerin dikkate alınmasının yerinde olacağı ifade edilmiştir¹¹². Kanımızca, aynı eleştiri alt işveren ilişkisinde kurul kurma yükümlülüğü bakımından alt işveren işyeri için de yapılabilir. Alt işverenlerin genellikle teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde çalışmalarından ötürü, onların sanayiden sayılan bir işyerine sahip asıl işverene göre kurul kurma yükümlü tutulma ihtimali daha azdır. Bu nedenle, aşağıda açıklayacağımız üzere ya asıl işverenle birlikte kurul oluşturması ya da asıl işverenin oluşturduğu kurula vekaleten bir temsilci ataması gündeme gelecek, alt işveren işçilerinin asıl işveren işyerinde çalıştığı coğrafi alan için, ayrı kurul kurma yükümlülüğü çoğu zaman kağıt üzerinde kalacaktır.

ii. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Ayrı Ayrı Kurul Oluşturması

Hem asıl işveren hem de alt işverene ait işyerindeki çalışan sayısının eldiden fazla olması halinde, her iki işverenin de aynı coğrafi alan üzerindeki işyeri için ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturması gerekir. İşte asıl işveren ile alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturması halinde, faaliyetlerin

¹⁰⁸ Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, s. 46-47; Demircioğlu/Kaplan, İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, s. 9.

¹⁰⁹ Baycık, İnşaat İşvereni, s. 240; Şeref Özcan, "Tersane İşyerlerinde Mevcut Olan İş İlişkileri Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Müfettişleri Derneği, 2. Çalışma Yaşamı Kongresi, Nisan 2008, s. 99; Aydın Başbuğ, "İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara, 2003, s. 77; Aydın Başbuğ, "İşyeri Hekimi İle Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu", Kamu-İş, C. 4, Sa. 4, Ocak 1999, s. 130; Öğretide Akyiğit, geçici işçilerin ödünç alanın işyerinde çalıştıkları ve fiilen oradaki risklerle karşı karşıya buldukları, ayrıca eğitimlerinin de ödünç alan işverence sağlanacağından bahisle, bunların ödünç alanın işyerindeki sayıya dahil edilmesinin uygun olacağını ifade etmektedir. Ancak bunun sonucunda, ödünç verenin sayıyı azaltıp kurul kurma yükümlülüğünden kurtulabileceğini belirten yazar, geçici işçilerin her iki işyerindeki sayıya dahil edilmeleri şeklinde bir düzenleme yapılmasının isabetli olacağını belirtmektedir, Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 377.

¹¹⁰ Akın, Alt İşverenlik, s. 135-137; Akın, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 6-7.

¹¹¹ Akın, İşyerinin Örgütlenmesi, s. 7.

¹¹² Alpagut, Tasarı Taslağı, s. 53; Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 36.

yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda gerekli işbirliği ve koordinasyon¹¹³ asıl işverence sağlanacaktır (İSGK m. 22/2, a; İSGKY m. 4/2, a).

Aynı coğrafi alan üzerinde kurulan iki kurulun birbirinden habersiz ve kopuk bir şekilde faaliyet göstermesi ve karar alıp uygulamasını önleyerek, etkin olmalarını sağlama söz konusu düzenlemenin amaçları arasında gösterilmiştir¹¹⁴. Gerekli işbirliği ve koordinasyon görevinin asıl işverene verilmesi ise, coğrafi alan bakımından işyeriyle ilgili sağlık ve güvenlik konularını en iyi bilebilecek durumda olan o olduğu için, yerinde bir düzenleme olmuştur¹¹⁵. Bu noktada asıl işverenin kurullar arasında koordinasyonu sağlama açısından hukuki sorumluluğu karşımıza çıkmaktadır¹¹⁶. Yani, koordinasyonu yerine getirmeyen asıl işverenin, alt işveren işçisinin bu nedenle örneğin, kazaya uğraması ya da hastalanmasından dolayı alt işverenle birlikte sorumluluğu gündeme gelecektir¹¹⁷. Öğretide, asıl işverenin işbirliği ve koordinasyon görevine ilişkin düzenlemeyi İş Kanunu'ndaki birlikte sorumluluğa ilişkin 2. madde ile birlikte değerlendiren bir görüş, asıl işverenin iş güvenliği tedbirleri konusunda alt işvereni yönlendireceği ve alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alıp almadığını takip ederek alınmayan önlemi bizzat alma sorumluluğunun bulunduğu sonucuna varmaktadır¹¹⁸.

Yine öğretide, işyerinde birden fazla kurul oluşturulması halinde, bu kurulların birbiriyle çelişir nitelikte iç yönetmelik uygulaması ihtimali bulunduğundan, tek bir kurul oluşturulmasının ve asıl işverenin bu kurulu kurmakla sorumlu tutulmasının yerinde olacağını ifade edilmiştir¹¹⁹. Ancak kanaatimizce, birden fazla kurul bulunmasında sorun olmayıp, alt işverenin coğrafi alana sonradan katılan ve nispeten yabancı bir işveren olduğu düşünüldüğünde işbirliği ve koordinasyonu sağlama görevinin asıl işverene yüklenmesinde bir sakınca bulunmamaktadır. Kurulların birbiriyle çelişir nitelikte iç yönetmelik uygulaması endişesine karşı da, asıl işverenin işbirliği ve koordinasyon yükümlülüğünün bu farklı iç yönetmelik uygulamalarını önceden kontrol görevini de içerdiği kabul edilmelidir.

Kanundaki şartları taşımayan işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma mecburiyeti olmaksızın bu kurulların oluşturulması her zaman mümkündür. Öğretide tartışma konusu olan husus ise, kanuni bir yükümlü-

¹¹³ Öğretide “koordinasyon” yerine “eşgüdüm” gibi Türkçe bir kelimenin kullanılmasının kanun yapma tekniğine daha uygun olacağı ifade edilmiştir, Murat Engin, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, 8 Aralık 2007, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Cibali Salonu, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 97.

¹¹⁴ Centel, a.g.m., s. 15; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 323, 367; Erol Akı, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı (M. Polat Soyer’e Armağan), 2013, s. 16.

¹¹⁵ Centel, a.g.m., s. 15; Aynı yönde, Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 37.

¹¹⁶ Aydın, Alt İşveren İlişkisi, s. 39; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 323; Ancak öğretide, kanuni düzenlemede sadece bir alt işveren olması halinin ele alındığı, birden çok işveren olması halinde durumun ne olacağı hakkında bir düzenleme eksikliği bulunduğu belirtilmiştir, Aydın Başbuğ, İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, Şeker İş Yayınları, 2013, s. 86 vd.

¹¹⁷ Aydın, Alt İşveren İlişkisi, s. 39.

¹¹⁸ Engin, a.g.e., s. 98.

¹¹⁹ Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 88.

lük olmamasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturan işverenin bu kurulu dilediği zaman kaldırma keyfiyetinin bulunup bulunmadığıdır. Denilebilir ki, işveren yükümlü olmadığı halde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmuşsa bu kurul yasadaki yetkilerini kullanabileceği gibi, bu durum “işyeri uygulaması” olarak kabul edilebiliyorsa işveren tek taraflı iradesi ile bu kurulu ortadan kaldıramayacaktır¹²⁰.

iii. Sadece Asıl İşverence Kurul Oluşturulması

Asıl işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmuş ise, kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır (İSGK. m. 22/2, b; İSGKY. m. 4/2, b). Öğretide, asıl işveren tarafından kurul oluşturulduğu takdirde, vekâleten temsilci atanmasına gerek olmadığını belirten bir görüş, söz konusu temsilcinin neyin koordinasyonunu sağlayacağını belirsiz olduğunu ifade etmektedir¹²¹. Zira bu görüşe göre, iki kurulun bulunmadığı bir yerde koordinasyondan söz etmemek gerekir. Alt işveren işçilerinin korunması düşüncesinden hareket eden aksi görüşe göre ise, asıl işveren işçileri ile aynı coğrafi alanı paylaşan alt işveren işçilerinin korunması ancak asıl işverenin karar ve uygulamaları ile sağlanabilir¹²². Gerektiğinde bu kararların uygulanması sürecinde alt işveren işçilerinin isteklerini asıl işverene iletebilmesi adına alt işverenin temsilcisinin kurulda bulunması yerinde bir düzenlemedir. Özel bir hastanenin güvenlik hizmetinin kurul oluşturmaya gerek olmayan alt işverene verilmesi örneğinde, günümüzde sağlık çalışanlarına yönelik saldırılarda güvenlik görevlilerinin de hayatı tehlikeye girmektedir. Bu konuda güvenlik görevlilerinin hastane ortamındaki güvenliklerinin sağlanması da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir sorun teşkil edebilecektir. Bu noktada, alt işverenin temsilci aracılığıyla hastane yönetimine örneğin, güvenlik görevlilerinin korunmasına yönelik bir oda ya da bariyer sağlanması hakkındaki görüş ve önerilerini iletmeye mümkündür¹²³.

Alt işveren işçilerinin çalıştığı coğrafi alanın her zaman asıl işveren işçilerinkinden bağımsız olduğu ve onları etkilemeyeceği söylenemez. Bu nedenle, kanaatimizce, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek durumlardan ve bunları gidermeye yönelik tedbirlerden haberdar olması adına alt işverenin kurula temsilcisini göndermesi faydalı olacaktır. Örneğin, bir tıp laboratuvarında temizlik işini üstlenen alt işveren işçilerinin kullandığı temizlik malzemesinin, laboratuvarın kullandığı yeni test tüplerine zarar verebilecek nitelikte olduğu tespit edilmişse, bu durumun giderilmesi yönünde kurulda karar alınmış ve alt işverene temsilcisi aracılığıyla iletilmiş olabilir. Böylece iş sağlığı ve güvenliği süreci hızlanacağı gibi, alt işverenin asıl işveren işyerindeki değişikliklere ve sonradan ortaya çıkan risk faktörlerine karşı yeni bir sistem kurması da kolaylaşır.

¹²⁰ Demircioğlu/Kaplan, İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, s. 95; Demircioğlu/Kaplan, İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, s. 10.

¹²¹ Centel, a.g.m., s. 15; Öğretide, bu temsilcinin yetkisinin ne olduğu ve kurulun diğer üyeleriyle eşit söz hakkı bulunup bulunmadığının belirsiz olduğu, yalnızca izleyici olarak toplantıya katılması söz konusu olduğu takdirde herhangi bir etkinliğinin olmayacağı ifade edilmiştir, Gerek, Kanunun Düşündürdükleri, s. 18.

¹²² Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 324.

¹²³ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 324, 368.

Kanundaki “vekaleten yetkili bir temsilci atar” ifadesinden hareketle burada akıllara şu soru takılabilir: Acaba alt işverenin temsilci ataması isteğe mi bağlıdır, ya da bu temsilcinin her toplantıya katılması zorunlu mudur? Kanımızca, koordinasyon sağlanması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin öngörülen bu düzenleme emredici olup, alt işverenin temsilci atamasının zorunlu olduğunu kabul etmek gerekir. Aksi halde, yani temsilci atanmamışsa, burada artık asıl işverenle alt işveren sorumluluğu paylaşmayacak, temsilci atamaktan kaçınan alt işveren kişisel kusuru nedeniyle bu duruma tek başına katlanacaktır. Ancak alt işveren temsilcisinin her toplantıya katılması bizzat gereklidir. Bir başka deyişle, alt işverenin, temsilcisinin toplantıya katılmamasını isteme hakkı yoktur. Örneğin, kurulun gündemi alt işveren temsilcisinin katılmasını gerçekten gereksiz kılsa dahi temsilcinin toplantıya katılması gerekir. Zira, yine örnek vermek gerekirse, işyerinin güvenliğinin sağlanması ilgili bir tehlikeye ilişkin kurul gündeminin, paketleme bölümünde çalışan alt işveren işçilerini de etkileyeceği belirginken, alt işveren işçilerinin çalıştıkları coğrafi alan dışında, üretilen malların saklandığı depodaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir tehlikenin alt işveren işçilerini etkilemeyeceği de kesin bir şekilde söylenemez.

Ayrıca, kurulun önceden belirlenmiş gündeme göre çalışması ve toplantının gündemi, yeri, günü ve saatinin toplantıdan en az kırksekiz saat önce kurul üyelerine bildirilmesi esassa da (İSGKY. m. 9/1, b) kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebileceklerdir. Bu nedenle de kurul gündeminin alt işveren işçilerini ilgilendirmeyeceği savı her zaman geçerli olmayacaktır. Ayrıca alt işveren temsilcisinin katılmasını kurul gündeminin gereksiz olup olmadığına ilişkin değerlendirmeye tabi tutmak, bu konudaki kararı kimin vereceğine ilişkin uygulamada birtakım sorunları da beraberinde getirecektir. Kurul gündeminin alt işveren işçileriyle ilgili olmadığı ya da ilgi derecesinin daha düşük olduğu durumlarda bile, alt işveren temsilcisinin görüş ve öneriyle kurula katkı sağlayabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Bu nedenle, alt işverenin temsilci atamasına ilişkin düzenlemeyi kurul gündemine bağlı olmayan emredici bir düzenleme kabul etmek isabetli olacaktır.

Alt işverenin sadece kurula temsilci göndermekle sorumluluktan kurtulup kurtulamayacağı sorusuna menfi cevap vermek gerekir. Zira kurul kararlarıyla bağlılık hem asıl işveren hem de alt işveren açısından geçerli olup, alt işverenin kararlara uyma yükümlülüğünden, asıl işverenin ise kararın uygulanmasını sağlama ve denetimini yapma yükümlülüğünden söz edilir¹²⁴. Sonuç olarak, yönetmelikte yer alan “*Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar*” hükmünün de bu şekilde yorumlanması gerekir (İSGKY. m. 9/2)¹²⁵. Ancak bahsettiğimiz bu son hüküm, akıllara alt işverenin, asıl işveren tarafından oluşturulan kurul kararlarına itiraz etmesinin mümkün olup olmadığı sorusunu getirmektedir. Kanaatimizce, hükümdeki “bağlar” ifadesi “uygulanır” olarak anlaşılmalıdır. Böylece alt işveren kurul kararlarını uygulayacaksa da itiraz etme hakkının da var olduğu kabul edilmelidir. Zira, bazı durumlarda, alt işverenin uygulaması istenen kurul kararları, o kararın alındığı sırada var olmayan ancak daha sonradan ortaya çıkan ya da etkileri öngörü-

¹²⁴ Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, Sa. 3-4, 2013, s. 115; Aynı yönde, Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 322.

¹²⁵ Zira söz konusu kurullar danışman kurul olmayıp, yaptırım gücüyle donatılmış, bağlayıcı karar veren kurullardır, Süzek, İş Hukuku, s. 922.

lemeyen konulara ilişkin olabilir. Bu nedenle, alt işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklı bir sebebe dayandığı hallerde itiraz etme hakkının saklı olduğunu kabul etmek uygun olacaktır.

iv. Sadece Alt İşverence Kurul Oluşturulması

6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinin 2. fıkrasına göre, "İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar". Söz konusu hüküm uyarınca, yalnızca alt işverenin kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmaktaysa, asıl işveren işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere temsilci atayacaktır. Ancak yukarıda "sadece asıl işverence kurul oluşturulması" başlığı altında temsilci atanmasına ilişkin düzenlemeyi eleştirenler, aynı eleştirileri bu hüküm için de ileri sürmüşlerdir¹²⁶. Buna karşılık, kanaatimiz, kurula temsilci gönderilmesinin isabetli olduğuna ilişkin olup, tekrara girmemek adına yukarıdaki başlık altında belirttiğimiz görüşlerimizin bu hüküm açısından da geçerli olabileceğini belirtmekle yetiniyoruz.

v. Asıl İşveren ve Alt İşverenin Birlikte Kurul Oluşturulması

6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyon asıl işverence sağlanmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren birlikte kurul oluşturacaktır. Söz konusu düzenleme ile asıl işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla olmasına rağmen, işi alt işverenlere devretme suretiyle çalışan sayısını elliden az tutarak bir takım yükümlülüklerden kurtulmaları engellenmiştir¹²⁷. Çalışan sayısının elliden az olduğu işyerlerinde ve alt işverence yapılan işlerde iş kazalarının fazla yaşanması nedeniyle, birlikte kurul oluşturma zorunluluğunun getirilmesinin olumlu bir düzenleme olduğu ifade edilmiştir¹²⁸.

Ancak bahsi geçen yasal düzenleme bir kısım yazarlar tarafından öğretilde eleştirilmiştir. Şöyle ki, bu düzenlemenin ne işyeri temelinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması (m. 22/1) ne de taşeron çalışanlarının işyerinin asıl işveren işyeri olmaması esasıyla bağdaşmadığı ifade edilmiştir. Zira, bu düzenleme kanun koyucunun salt aynı coğrafi alan üzerinde faaliyet gösterilmesi olgusuna bakarak, bir yerdeki toplam çalışan sayısını esas almaktadır. Bunun da iş hukukunun esaslarına uygun olmadığı ifade edilmiştir¹²⁹.

¹²⁶ Centel, a.g.m., s. 15; Düzenlemenin isabetli olduğu görüşünde, Akı, a.g.m., s. 17.

¹²⁷ Kılış, a.g.e., s. 115; Akın, Alt İşverenlik, s. 138-139.

¹²⁸ Alpagut, İSGK'nin Genel Esasları, s. 40; Kılış, a.g.e., s. 115; Ancak örneğin, alt işverenin işyerinde 48 çalışanı varken, asıl işverenin 2-3 çalışanın olduğu bir ihtimalde; iş sağlığı ve güvenliği kurulu birlikte oluşturulmuş olsa dahi bu kurulun mali yükünün kimde olacağı, koordinasyonun nasıl sağlanacağına ilişkin sorunların çözümünde belirsizliklerin hükümde mevcut olduğu ifade edilmiştir, Akı, a.g.m., s. 17.

¹²⁹ Centel, alt işveren çalışanlarının işyerinin gerçek anlamdaki alt işveren uygulamaları bakımından, hukuken asıl işverenin işyeri olmadığını belirtmektedir. Yazara göre, asıl işverenin işyeri için yapılmış toplu iş sözleşmesinden alt işveren işçisinin yararlanmaması esas kabul edilmekteyken, belirtilen esastan ayrılmayı gerektiren hukuken haklı bir sebep yoktur, Centel, a.g.m., s. 16, Aynı yönde, Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 325.

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, iş sağlığı ve güvenliği gereklerinin yerine getirilmesi çalışan sayısının toplanması ile olmaz¹³⁰. Bahsi geçen görüşe göre, alt işveren ilişkisinde gerçekten etkin bir şekilde sağlık ve güvenliğin sağlanması, iki işverenin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden birlikte yararlanması ile olur. Diğer türlü, her iki işverenin birlikte kurul oluşturması halinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını kimin istihdam edeceği sorun teşkil edecektir.

Kanaatimizce, söz konusu düzenlemenin elliden az işçi çalıştıran işyerleri için olumlu bir düzenleme olduğu söylenebilirse de, bu yükümlülüğün belirli bir alandaki işçi sayısının toplanması yoluyla gerçekleştirilmesi beklenemez. Ayrıca tıpkı engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünde olduğu gibi işverenler, birlikte elli sayısını gerçekleştiremeyecekleri bir çalışma alanı oluşturup söz konusu yükümlülüğün yine kaçma imkânına sahiptirler.

Belirtmek gerekir ki, bu kurula seçilecek ya da atanacak kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli eğitimi almamış olmaları ihtimaline karşı Kanun, alt işveren ilişkisinde ortak kurul oluşturulması halinde, eğitimden her iki işverenin birlikte sorumlu olacağını düzenlemiştir (İSGKY. m. 7/2). Söz konusu eğitimin içeriği yönetmelikte ayrıntılı olarak belirtilmiştir (İSGKY. m. 7/1).

4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonunu Sağlama

Yukarıda bahsettiğimiz 155 sayılı ILO Sözleşmesinin 18. maddesinde yer alan, birden fazla işverenin aynı işyerini paylaşması halindeki koordinasyon yükümlülüğü, 6331 sayılı Kanun'un 23. maddesinin de uluslararası dayanağını teşkil etmektedir. 6331 sayılı Kanun'un "iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu" başlığını taşıyan 23. maddesinin birinci fıkrasına göre, "*Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir*". Söz konusu hükümde aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşmasının yaratabileceği koordinasyon problemleri göz önüne alınarak, iş hijyeni ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında bu işverenlerin işbirliği yapmaları ve mesleki risklerin önlenmesi ile bu risklerden korunulmasına ilişkin olarak birbirlerini bilgilendirmeleri düzenlenmiştir.

Bu koordinasyon yükümlülüğü üzerinde yeterince durulmamışsa da, bunun bir anlamda bilgi ve tecrübe paylaşımı sağlayarak ve tedbirlerin alınmasında katkısı olacağı belirtilmiştir¹³¹. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nın 18. maddesinde de benzer şekilde yer verilen bu hüküm, alt işveren ile asıl işveren arasındaki ilişkide söz konusu olabileceği gibi, müteahhit ile alt işveren veya müteahhit ile asıl işveren bulunması durumunda da söz konusu

¹³⁰ Ekmekçi, İSG Uygulamaları, s. 63.

¹³¹ Alpagut, İSGK'nin Genel Esasları, s. 43; Arıcı, İşçi Sağlığı, s. 149; Tasarı Taslağı'nın 10. maddesinde yer alan benzer düzenleme için aynı görüşte, Alpagut, Tasarı Taslağı, s. 46, Kemal Özdemir, "Uygulama Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı", İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu 8 Aralık 2007, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Cibali Salonu, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 105.

olabilecektir¹³². Belirtmek gerekir ki, iki ya da daha fazla işverenin aynı işyerinde faaliyet göstermesi durumunda iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmek için işbirliği içerisinde olacaklarına ve birbirlerini bilgilendireceklerine dair hüküm İngiliz Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Kanunu'nun (The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999) 11. maddesinde yer almaktadır¹³³.

6331 sayılı Kanun'un 23. maddesinin birinci fıkrasında öngörülen koordinasyon yükümlülüğünün kimin önderliğinde yürütüleceğinin belirtilmemesi noktasında bir kanun boşluğu bulunmaktadır. Bu nedenle öğretide, söz konusu hüküm her işvereni yükümlülük altına sokacak şekilde yorumlamanın uygun olduğu ifade edilmiştir¹³⁴. Yani, söz konusu hükümdeki koordinasyon yükümlülüğüne aykırılık sebebiyle bir sorumluluk doğduğunda her işveren, koordinasyon yükümlülüğünü yerine getirdiğine ilişkin girişimlerini ispatla mükelleftir¹³⁵.

Kanunun 23. maddesinin ikinci fıkrasına göre ise, "*Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir*".

Her ne kadar 23. maddenin iki fıkrasında da doğrudan alt işveren kavramı kullanılmamışsa da, alt işverenlerin çalıştığı yerlerin de ayrı işyeri sayıldığından bahisle alt işveren ilişkileri bakımından da, bu düzenlemenin kıyasen uygulanabileceği öğretide ifade edilmiştir¹³⁶. Biz de, söz konusu düzenlemenin bir alt işverenin gerek asıl işverenle arasındaki ilişki bakımından gerekse, aynı çalışma ortamını paylaşan farklı alt işverenlerle olan ilişkisi bakımından uygulanabileceği kanaatindeyiz. Böylece aynı ya da yakın çalışma ortamını paylaşan birden fazla alt işverenin söz konusu olduğu hallerde, bu alt işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliği yapmaları, riskler konusunda birbirlerini bilgilendirmeleri gerekmektedir. Ancak bu alt işverenlerin çalıştığı coğrafi alan, hükümde sayılan iş merkezi, iş hanı, sanayi bölgeleri ya da siteleri gibi yerlerde ise, han, site ya da iş merkezi yönetiminin koordinasyonu sağlaması¹³⁷

¹³² Alpagut, İşveren Dergisi, s. 103.

¹³³ (Çevrimiçi), <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3242/regulation/11/made>, 27.03.2016.

¹³⁴ Levent Akın, "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFHAD, c. 20, Sa. 1 (Özel Sayı), 2014, s. 672.

¹³⁵ Akın, İSGK'nin İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, s. 672.

¹³⁶ Alpagut, İSGK'nin Genel Esasları, s. 43; Alpagut, İSGK Tasarısı Semineri, s. 40; Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 293; Aydın, Alt İşveren İlişkisi, s. 40; Aydın, Başka İşyerlerinden Gelenler, s. 22; Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 47; Kanun koyucu, 6331 sayılı Kanun'da kural olarak her iki işverene ait işyerinin ayrı olduğunu ve buna göre yükümlülüklerin belirlenmesini kabul etmekte, ancak işverenlerce aynı mekanın paylaşılması halinde, aynı mekanı kullanan işverenler arasında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından istisnai durumlarda paylaşılan mekanın tek bir işyeri gibi kabul edilmesini istemektedir, Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 297.

¹³⁷ Ancak hükümde yer alan koordinasyonun hangi konuları kapsadığının ve sınırının ne olduğunun tam olarak belirli olmadığı haklı olarak ifade edilmiştir, Aydın, Başka İşyerlerinden Gelenler, s. 22. Kanaatimizce, söz konusu koordinasyon sağlama yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği konularında han, site ya da iş merkezindeki işyerlerini pay-

ve bu işverenleri bilgilendirmesi gerekmektedir. Öğretide isabetli olarak belirtildiği gibi, yönetime verilen bu yetki, bu yapı içerisinde bulunan işverenlerin münferit yükümlülüklerini hafifletmeyecek ya da ortadan kaldırmayacak olup, zarar görenler karşısında işverenin yönetimden uyarı almadığını ileri sürmesi onu sorumluluktan kurtarmayacaktır¹³⁸.

Öğretide, yönetimin, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyaracağına ve bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildireceğine ilişkin düzenlemenin gerçekçi bir düzenleme olmadığı belirtilmiştir¹³⁹. Bu görüşe göre, yönetimler aيدات toplama konusunda bile sıkıntı çekerken, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki uyarılarına derhal uyulmasını beklemek pek de realist bir yaklaşım değildir. Kanaatimizce, özellikle iş hanları ve iş merkezlerinin çeşitli büyüklükte ve farklı alanlarda faaliyet gösteren işyerlerini barındırması ve bu işyerlerinin coğrafi olarak birbirini etkileyecek uzaklıkta bulunmalarından ötürü iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeler konusunda işverenlerin yönetimin uyarısını daha fazla dikkate almaları gerekmektedir. Ancak aيدات toplamaya ilişkin sorunlarla ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyarıların aynı kefiye koyulmaması gerektiğini düşünmekteyiz. Bu noktada Bakanlığın oluşturacağı şikâyet üzerine denetim ve yaptırım mekanizması ile söz konusu sorunun aşılacağına ilişkin ümidimizi korumaktayız.

İş sağlığı ve güvenliğinde birden fazla işverenin bulunduğu bir çalışma ortamında koordinasyona işaret eden bir başka düzenleme ise 22. maddenin son fıkrasında yer almaktadır. Buna göre, “*Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir*”. Her ne kadar alt işveren ilişkisinde birden fazla kurul oluşturulduğu takdirde koordinasyonun asıl işverence sağlanacağı düzenlenmişse de (İSGK. m. 22/2, a), m. 22/son düzenlemesi ile de aynı çalışma ortamında birden fazla alt işveren ya da müteahhidin kurul oluşturduğu durumlarda, bunların birbirlerini etkileyecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendireceği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla, m. 22/son düzenlemesi yalnızca asıl işveren-alt işveren ilişkisinde değil, kurul kuran alt işverenler ve hatta müteahhitler arasındaki ilişkide de uygulanacaktır¹⁴⁰.

Ayrıca Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin işverenin yükümlülüklerini düzenleyen 5. maddesinde, yapı işlerinde alt işveren ile asıl işveren arasındaki iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunun sağlanmasına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre; asıl işveren, alt işverenler ve kendi nam ve hesabına çalışanlar arasındaki işbirliğini sağlamakla yükümlüdür. Yönetmeliğin 8. maddesine göre ise, aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işverenin bulunması durumunda, işveren veya proje sorumlusu, sağlık ve güvenlik konularında bir veya daha fazla sağlık ve güvenlik koordinatörü görevlendirir. Bu sağlık ve güvenlik koordinatörleri aynı yapı alanında, işe sonradan katılanlarda dâhil olmak üzere, işveren veya alt işverenler arasında organizas-

laşan işverenlerden birini ya da birkaçını ilgilendiren ancak ileride diğerlerine de sırayet edebilecek iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin olabileceği gibi, tüm işverenleri ilgilendiren risklere karşı da olabilir.

¹³⁸ Akın, İSGK'nin İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, s. 672.

¹³⁹ Gerek, Kanunun Düşündürdükleri, s. 18.

¹⁴⁰ Akın, İSGK'nin İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, s. 671-672.

yonu sağlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak üzere işverenlerce yapılan çalışmaları koordine eder, Kanunun 23. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen işverenler arası bilgi alış verişinin sağlanmasına katkıda bulunur (YİİSGY. m. 11/1, ç).

5. Risk Değerlendirmesinde Koordinasyonu Sağlama

Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO'nun 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesinin "görevler" başlıklı 5/a maddesinin ilk fıkrasında, "Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde aşağıdaki görevleri kapsayacaktır" düzenlemesine yer verilmiş, devamında ise, "İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi" ilk sırada sayılmıştır. Yine 89/391 sayılı Yönergenin 9. maddesinin birinci fıkrasında risk değerlendirmesinin koşulları ve kapsamına genişçe yer verilmiştir. Ülkemizde de 6331 sayılı Kanun ile birlikte ilk kez risk değerlendirmesi yükümlülüğü bahsettiğimiz yönergelere paralel olarak hükme bağlanmıştır.

6331 sayılı Kanun'da yapılan tanıma göre risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder (İSGK. m. 2/2, ö) ¹⁴¹. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin ¹⁴² 4. maddesinde de benzer bir tanıma yer verilmiştir. Kanun'un 10. maddesinde, her işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Alt işveren ilişkisinde risk değerlendirmesi ise İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin "Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesi" başlıklı 15. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde; her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu Yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapacak veya yaptıracaktır. Risk değerlendirmesi çalışmalarını yapacak ya da yaptıracak ¹⁴³ alt işverenlerin bu çalışmaları yaparken asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanacaktır (İSGRDY. m. 15/1, a-b). Bu noktada, asıl işverene alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetleme ve bu konudaki çalışmaları koordine etme yükümlülüğü yüklenmiştir (İSGRDY. m. 15/1, c) ¹⁴⁴. Asıl işverene risk değerlendirmesinde bu şekilde koordinasyon yükümlülüğü getirilmesinin sebebi, alt

¹⁴¹ Söz konusu kavramın hukuk sistemimize dahil edilmesinin önemi hakkında bkz. Alpagut, İşveren Dergisi, s. 101.

¹⁴² RG. 29.12.2012, Sa. 28512.

¹⁴³ Yönetmelikteki "yaptırır" ifadesinin bilinçli bir tercih mi olduğu, bir başka deyişle dışarıdan bu konuda hizmet alımına izin mi verildiği açık değildir, Alpagut, İSGK'nin Genel Esasları, s. 35.

¹⁴⁴ Bu konudaki örnekler için bkz. Teoman Akpınar/Baki Yiğit Çakmakkaya, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa. 40, 2014, s. 290.

işverenlerden birinin risk değerlendirmesi yapmadığı için tehlikelerin farkında olmamasının tüm çalışanları tehlikeye atabilmesi ihtimalidir.

Ayrıca Yönetmeliğe göre, alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verecek olup, asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacaktır (İSGRDY. m. 15/2). Asıl işverenin hukuki sorumluluğu, bu yükümlülüklerini yerine getirmediğinden dolayı alt işveren işçilerinin iş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına maruz kalmış olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle, asıl işveren risk değerlendirmesine ilişkin yönetmelikle getirilen yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde, alt işveren işçilerinin gördüğü zararlardan kusuru oranında sorumlu tutulacaktır¹⁴⁵.

Belirtmek gerekir ki, Yönetmeliğin 15. maddesindeki işyeri kavramı 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesindekinden farklıdır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir. Yine aynı hükme göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. Yani işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İK. m. 2/3). Görüldüğü üzere, 4857 sayılı Kanun'daki işyeri tanımı geniş kapsamlı olup, özellikle ortak bir mekânı şart koşturmamaktadır. Bu nedenle, işverenin iş organizasyonu kapsamında olmakla birlikte, kapalı bir mekânda bulunmayan, nakliye ya da servis işini yürüten alt işveren işçileri gibi dışarıda görev yapan kişiler de işyerinde çalışıyor kabul edilmektedir¹⁴⁶.

Ancak risk değerlendirmesinde koordinasyonun sağlanmasına ilişkin Yönetmeliğin 15. maddesindeki düzenleme, aynı ortamı paylaşan ve yarattıkları riskler birbirlerini etkileyebilecek nitelikteki alt işveren ilişkileri bakımından uygulanabilir nitelikte olduğundan, söz konusu düzenleme ile geniş kapsamlı işyeri tanımından burada ayrılma görmekteyiz. Aslında risk değerlendirmesi açısından "işyeri" kavramının daha dar anlamda kullanılması isabetlidir. Zira, örneğin, servis ya da nakliye işini yürüten alt işverenin bulunduğu durumlarda, asıl işverenin alt işverenle ortak risk değerlendirmesi çalışmasını yapması pek de mümkün değildir¹⁴⁷. Bu nedenle Yönetmelik'teki söz konusu düzenlemeyi, aynı ortak alanı paylaşan asıl ve alt işverenlerin olduğu durumlarda geçerli bir düzenleme olarak değerlendirebiliriz.

Yönetmeliğin 15. maddesinin 2. fıkrasındaki, "*Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar*" düzenlemesi de öğretide haklı olarak eleştiri konusu olmuştur. Zira, bu düzenleme ile asıl işveren adeta alt işverenin risk değerlendirme sürecine dahil edilmekte olup, bunun da alt işveren ilişkisini uzmanlığa bağlayan sistem ile

¹⁴⁵ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 294.

¹⁴⁶ Levent Akın, "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 25, Mart 2012, s. 42-43.

¹⁴⁷ Akın, Risk Değerlendirme Yönetmeliği, s. 43; Akın, Alt İşverenlik, s. 126.

bağdaştırılması mümkün değildir¹⁴⁸. Yine risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığının izlenmesi ve denetlenmesi ile uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak, ucu açık, belirsiz ve hukuk güvenliğini ortadan kaldıracabilecek nitelikte yükümlülüklerdir¹⁴⁹.

Alt işverenin risk değerlendirmesi süreci, asıl işverenin uzman olmadığı bir süreci ifade etmektedir. Bu bağlamda, asıl işverenin sürece müdahalesi, alt işverenin hangi aleti kullandığı, hangi koruyucu donanımı tercih edeceği şeklinde değil de, yalnızca ortam kullanım alanları ile ilgili olabilir. Asıl işverenden, alt işverenin yapacağı işlerin bizzat başında durarak tüm süreci denetlemesini beklemek isabetli bir yaklaşım değildir. Ancak, şüphesiz alt işverenin risk değerlendirme yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirip getirmediği gerek yazışmalar yoluyla gerekse birlikte oluşturdukları kurullarda sorgulanmalı ve karar altına alınmalıdır¹⁵⁰.

Öğretide haklı olarak belirtildiği üzere, alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda, asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgelerin asıl işverence sağlanacağına ilişkin düzenleme asıl işverene önemli bir işlev yükleyen¹⁵¹ isabetli bir düzenleme ise de; asıl işverene risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama görevinin verilmesi, uzman olmadığı bir yükümlülüğü hiç ya da gereği gibi yerine getirmemesi halinde kusurlu sayılacağı sonucunu doğuracağından kanaatimizce de isabetli değildir.

Son olarak, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumundaki risk değerlendirme çalışmaları Yönetmeliğin 14. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, 15. madde düzenlemesi, madde kenar başlığında “Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesi” denilmesinden de anlaşılacağı üzere, yalnızca alt işveren ile asıl işveren arasındaki ilişkide uygulanacak bir maddedir. Oysaki 14. madde, “Birden fazla işveren olması durumunda risk değerlendirmesi çalışmaları” kenar başlığını taşımakta olup, bu düzenlemeye göre, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi gerçekleştirilir. İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarını, koordinasyon içinde yürüterek birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirir. Ancak bu noktada öğretide haklı olarak ifade edildiği üzere, birden fazla işverenin aynı işyerinde bulunduğu hallerde, koordinasyonun kim tarafından (örneğin, iş sahibi...) sağlanacağı açıkça belirtilmelidir¹⁵².

14. ve 15. madde düzenlemeleri karşılaştırıldığında, 14. madde düzenlemesinin, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda ve fakat bu işverenlerin yalnızca alt işveren ilişkisi içerisinde bulunmadığı hallerde geçerli ve 15. maddeye göre daha genel nitelikte bir düzenleme olduğu söylenebilir. Ayrıca 15. madde düzenlemesi yalnızca asıl işveren-alt işveren arasındaki risk değerlendirmesine ve bunun koordinasyonuna vurgu yaparken,

¹⁴⁸ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 372-373.

¹⁴⁹ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 373.

¹⁵⁰ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 373.

¹⁵¹ Akın, Alt İşverenlik, s. 124.

¹⁵² Akın, Alt İşverenlik, s. 123.

14. madde düzenlemesi birden fazla alt işverenin bulunduğu veya iş sahibi-müteahhit ilişkisinin¹⁵³ mevcut olduğu hallerde uygulama alanı bulacaktır.

Yine 14. maddenin ikinci fıkrasına göre, “Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür. Yönetim; bu koordinasyonun yürütümünde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için ilgili işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.” Bu düzenleme aralarında alt işveren ilişkisi olsun ya da olmasın birden fazla işverenin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonunun yönetim tarafından yürütüleceğine ilişkindir¹⁵⁴. Örneğin, bir iş merkezindeki iki işyerinde telefon üretimi yapan bir asıl işverenin, teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren telefonlara yazılım yüklenmesi işini alt işverenlere vermesi ihtimalinde alt işverenlik ilişkisinin süjesi her iki işveren de bu hüküm kapsamına girecektir.

6. Acil Durum Planlaması ve Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunmaları

6331 sayılı Kanun’un 11. maddesine göre her işveren; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları¹⁵⁵ önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak zorundadır. Yine her işverenin acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yaparak, acil durum planlarını hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır (İSGK. m. 11/1, b).

6331 sayılı Kanun’da genel bir yükümlülük olarak belirtilen acil durumlara ilişkin yükümlülüğün alt işveren ilişkisinde gösterdiği özellik ise, “İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik”te somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Söz konusu Yönetmeliğin “işverenin yükümlülükleri” başlıklı 5. maddesine göre, işveren, “*varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirir*”. Bu hükümde aslında bilgilendirme yükümlülüğüne yer veren iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tüm diğer yönetmeliklerde olduğu gibi, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı acil durumlara ilişkin bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmiştir.

Ancak ilgili yönetmeliğin ilerideki hükümlerine gidildiğinde, 18. maddede, madde kenar başlığı “Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde acil durum planları” olan bir düzenleme ile karşılaşılacaktır. Bu hükme göre, “*Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde*

¹⁵³ Akın, Alt İşverenlik, s. 122.

¹⁵⁴ Bir asıl işverenin alt işvereni ile bu hükme muhatap olabileceği hakkında bkz. Akın, Alt İşverenlik, s. 148.

¹⁵⁵ İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin (RG. 18.06.2013, Sa. 28681) 4. maddesine göre acil durum, “İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olayları ifade eder”.

acil durum planlarının¹⁵⁶ hazırlanması konusunda işyerinin bütünü için asıl işveren, kendi çalışma alanı ve yaptıkları işler ile sınırlı olmak üzere alt işverenler sorumludur". Söz konusu madde tek fıkradan oluşmakla birlikte aslında iki önemli hususun düzenlendiği görülmektedir. Bunlardan birincisi, alt işverenin "kendi çalışma alanı ve yaptıkları işler" ile sınırlı olmak üzere acil durum planı hazırlanmasından sorum tutulmasıyken, ikincisi, asıl işverenin "işyerinin bütünü" için bundan sorumlu olmasıdır. Söz konusu düzenleme ilk bakıldığında isabetli gibi görünse de kanaatimizce, özellikle iki ya da daha çok alt işverenin bulunduğu hallerde, her bir işverenin acil durum planı hazırlanmasının pek amaca hizmet edecek bir yükümlülük olmayacağı söylenebilir. Yine örneğin, risk değerlendirmesinde koordinasyon yükümlülüğünde, bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde asıl işverene ait bilgi ve belgelerin ve bu konudaki koordinasyonun asıl işverence sağlanacağına ilişkin açık hükümlere (İSGRDY. m. 15) yer verilmişken, acil durum planlarına ilişkin yönetmelikte böyle ayrıntılı bir hükme yer verilmeyişinin bir eksiklik olduğu ve uygulamada sorunlar yaratacağı belirtilebilir.

Çalışanları sağlık ve güvenlik yönünden işyerlerinde oluşabilecek patlayıcı ortamların tehlikelerinden korumak için alınması gereken önlemlere ilişkin usul ve esasları düzenleyen "Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik¹⁵⁷ de alt işveren ilişkisine ilişkin özel düzenlemelere yer vermiştir. Yönetmeliğin "koordinasyon görevi" başlıklı 8. maddesine göre, öncelikle bir işyerinde birden fazla işverene ait çalışan bulunması halinde, her işveren kendi kontrol alanına giren tüm hususlardan sorumlu olacaktır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde ise, işverenlerin 6331 sayılı Kanun'da ve diğer kanunlarda belirtilen sorumlulukları saklı kalmak kaydı ile asıl işveren, çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin tedbirlerin uygulanmasını koordine edecek ve Yönetmeliğin 10. maddesinde belirtilen "Patlamadan Korunma Dokümanı"nda bu koordinasyonun amacı ve uygulanması için gerekli usul ve tedbirleri belirtecektir (ÇPOTKHY. m. 8/2).

Bu hükümde dikkat çeken nokta, asıl işverene koordinasyon görevi dışında, alt işverenlerin faaliyet alanını da kapsayacak şekilde "Patlamadan Korunma Dokümanı" hazırlama yükümlülüğü getirilmesidir. Esasında bu düzenleme ile asıl işverene koordinasyonu aşan bir yükümlülük yüklendiğini söylemek yanlış olmaz. Zira aynı yönetmeliğin 10. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, "Patlamadan korunma dokümanı, işin başlamasından önce hazırlanır ve işyerinde, iş ekipmanında veya iş organizasyonunda önemli değişiklik, genişleme veya tadilat yapıldığı hallerde yeniden gözden geçirilerek güncellenir". Sırf bu şekilde düşünüldüğünde bile, asıl işverenin, alt işverene ait işyerinde, iş ekipmanında veya iş organizasyonunda bir değişiklik meydana gelmesi halinde bunları gözden geçirmek ve güncellemek zorunda olması gibi bir sonuç doğacaktır ki, asıl işvereni alt işverene ait bir yükümlülüğün içerisine çekmenin isabetliliği bir yana dursun, bu durumun bir takım sakıncaları beraberinde getireceğini düşünmekteyiz.

Son olarak belirtilmesi gereken husus, Yönetmeliğin 8. maddesinin 3. fıkrasına göre, birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sana-

¹⁵⁶ Yönetmeliğin 4. maddesine göre acil durum planı, "İşyerlerinde meydana gelebilecek acil durumlarda yapılacak iş ve işlemler dahil bilgilerin ve uygulamaya yönelik eylemlerin yer aldığı planı ifade eder".

¹⁵⁷ RG. 30.04.2013, Sa. 28633.

yi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinin bu Yönetmeliğin uygulanması ile ilgili koordinasyonu yönetim tarafından sağlanacaktır. Yönetime bu hususta, işyerlerinde patlayıcı ortamlarla ilgili diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarma ve bu uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirme yükümlülüğü yüklenmiştir. Belirtmek gerekir ki, alt işverenin asıl işverene ait işi yerine getirdiği işyerinin de coğrafi alan olarak iş merkezi, iş hanı gibi belirtilen yerlerde bulunması halinde bu hüküm uygulama alanı bulacaktır.

C. Sözleşmeden Doğan Yükümlülükler

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin büyük çoğunluğu gerek 6331 sayılı Kanun gerekse bu kanuna dayanılarak çıkarılan ilgili yönetmeliklerle belirlenmiştir. Ancak ilgili düzenlemelerin genel nitelikte ve daha soyut düzenlemeler oldukları, tüm işyerlerini kapsayıcı nitelikte kaleme alındıkları düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha somut çözümler getirebilecek düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çağdaş gelişmeleri takip etme çabamız şimdilik Avrupa Birliği direktiflerinin Türkçeye çevrilmesinden ve o direktiflerdeki kurumların konuya yabancı işletmelerde hayata geçirilmesinden öteye gidememektedir¹⁵⁸. İşte bu noktada, iş sağlığı ve güvenliğinin yaşam hakkı bakımından da vazgeçilmez olduğu gerçeği karşısında, işverenler kendi işyerlerine uygun sağlık ve güvenlik koşullarına ancak sözleşmelerde verdikleri hükümlerle ulaşabileceklerdir. İş sağlığı ve güvenliği risklerinin somutlaştırılması, taraf yükümlülüklerinin de açıkça belirlenmesi ancak yapılacak sözleşmelerle mümkün olabileceğinden, alt işveren şartnamelerine bu noktada önemli bir işlev yüklenmektedir¹⁵⁹.

Alt işveren ilişkisinde alt işveren şartnamelerine konulan özel yükümlülüklerin ve sorumluluğa ilişkin düzenlemelerin mevzuatta öngörülenlerden daha koruyucu ve hem işçileri hem de işverenleri iş sağlığı ve güvenliğinden taviz vermeyecek şekilde davranmaya yönlendirir nitelikte olması gerekirken, uygulamada genellikle sözleşmelere sorumluluğu bir başkasına yıkmaya yönelik kayıtlar konulmaktadır. Bunların en tipik örneği, asıl işverenlerin, alt işveren işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden alt işverenin sorumlu olacağına ilişkin olarak şartnamelere ekledikleri sorumsuzluk kayıtlarıdır¹⁶⁰. Bu tür İş Kanunu m. 2/6'daki müteselsil sorumluluğu ortadan kaldıran kayıtlar asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden sorumluluğunu ortadan kaldırmamakta, yalnızca her iki işveren arasında rücu aşamasında hüküm doğurmaktadır¹⁶¹. Zira tarafların sözleşmeyle birbirlerine sorumluluk yüklemeleri ancak mevzuatın izin verdiği düzeyde, yasal yükümlülükleri dışında kalan alanlarda olabilir.

Yine alt işveren şartnamelerinde rastlanan bir başka konu, asıl işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini incelemek isteyen asıl işverenlerin bu şartnamelere kontrol denetim kayıtları koymalarıdır¹⁶². Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliğine

¹⁵⁸ Akın, Alt İşverenlik, s. 162-163.

¹⁵⁹ Akın, Alt İşverenlik, s. 164.

¹⁶⁰ Akın, Alt İşverenlik, s. 165, 219.

¹⁶¹ Akın, Alt İşverenlik, s. 165, 219.

¹⁶² Akın, Alt İşverenlik, s. 165-166.

ilişkin talimat verme yetkisinin bulunduğu ve bu durumun da muvazaa belirtisi olarak değerlendirilemeyeceğinden daha önce bahsetmiştik¹⁶³. Bu nedenle tekrara girmemek adına bu husustaki Yargıtay kararlarından bahsetmeyi gerekli ve yeterli görüyoruz.

Yargıtay 9. HD., davalı belediyenin yardımcı işlerinden olan güvenlik işinin alt işveren verildiği bir olayda, davalı belediye tarafından performansından memnun kalınmadığı gerekçesiyle güvenlik görevlisinin değiştirilmesinin istenmesinin, iş güvenliği ve denetim yetkisi kapsamında olağan karşılanması gerektiği sonucuna varmış¹⁶⁴ve bu karar öğretide de isabetli görülmüştür. Bu görüşün gerekçelerini, alt işverenin işinin sağlıklı yürümesinin sonuç olarak asıl işverenin menfaatine olması, alt işverenin ayrı bir işveren olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bağımsız kararlar olsa da, onun da dahil olduğu iş sahası içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği politikasının belirlenmesinde ve uygulanmasında asıl işverenin önemli ölçüde insiyatifi bulunması, alt işverenin yalnızca kendi iş sahasını idare ederken asıl işverenin tüm iş sahasını yönlendirmek zorunda kalması şeklinde özetlemek mümkündür¹⁶⁵.

III. ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN DOĞAN SORUMLULUĞUN HUKUKİ NİTELİĞİ VE SINIRLARI

Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğunun hukuki dayanaklarını açıklamak adına öncelikle alt işveren ilişkisinin kimler arasında ve hangi temele dayandığından kısaca bahsetmemizin uygun olacağını düşünüyoruz. Öncelikle belirtmek gerekir ki, asıl işveren-alt işveren ilişkisi üçlü bir ilişki olup, bu ilişkide asıl işveren ve alt işveren olarak adlandırılan iki ayrı işveren ve alt işveren işçileri bulunmaktadır. Diğer yandan, bu ilişkiden bağımsız olarak çalışan asıl işveren işçileri de mevcuttur¹⁶⁶. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşme iş sözleşmesi değil, eser, kira, taşıma gibi bir sözleşmedir¹⁶⁷. Ancak asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Alt işverenin kendi işçileri üzerinde gözetme borcu bulunduğu tereddüt yoksa da, asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında iş sözleşmesi bulunmaması nedeniyle, asıl işverenin alt işveren işçileri üzerinde gözetme borcunun bulunup bulunmadığı konusunda öğretide çeşitli görüşler bulunmaktadır. Yani asıl işverenin alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu farklı hukuki temellere dayandırılmıştır.

Öğretideki bir görüşe göre, asıl işverenin sorumluluğu “*edimden bağımsız borç ilişkisi*”ne dayanmaktadır. Borç ilişkisinin nispiyeti olarak ifade edilen sözleşmenin yalnızca taraflar arasında hüküm doğuracağına ilişkin olan temel borçlar hukuku ilkesi olmakla birlikte, bugün artık sadece edim ilişkisi içeri-

¹⁶³ Bkz. dn. 37.

¹⁶⁴ Yar. 9. HD., T. 12.04.2010, E. 2010/7476, K. 2010/10029, (Çevrimiçi), www.legalbank.net, 30.04.16, Aynı yönde, 9. HD., T. 01.06.2011, E. 2010/3363, K. 2011/16270, İşveren Dergisi Özel Eki, Eylül-Ekim 2011, s. 19-20.

¹⁶⁵ Akın, Alt İşverenlik, s. 166-167.

¹⁶⁶ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 113.

¹⁶⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 158; Akyiğit, Alt İşverenlik, s. 70; Aykaç, Alt İşveren, s. 31-42; Aydınlı, Muvazaa Sorunu, s. 181.

sinde olanlar üzerinde etkili bir borç ilişkisi kabul görmemektedir¹⁶⁸. Bu nedenle geliştirilen ve kaynağını dürüstlük kuralında bulan¹⁶⁹ edimden bağımsız borç ilişkisi görüşü özetle, bir kimsenin bir diğer kimseyle kurduğu sosyal temasın somut bir zarardan koruma yükümlülüğü doğurduğunu ve bu sosyal temasın hukuki işlem kurma amacı gütmeksizin de hukuken korunmaya değer bir amaca yönelmesinin yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu görüşe göre, işte kurulan bu güven ilişkisi edimden bağımsız borç ilişkisi meydana getirmekte ve böylece edim ilişkisi dışında da sözleşmesel sorumluluk hukuku ilkelerine başvurmak mümkün hale gelmektedir¹⁷⁰.

İş hukuku öğretisinde *Başbuğ*, alt işveren ilişkileri bakımından da söz konusu teoriyi uygulanabilir görmüştür¹⁷¹: Yazara göre, sosyal temas yalnızca hukuki ilişki kurmak amacına yönelmekle kurulmamakta olup, tarafların hukukun korunmaya değer bir amaca yönelmiş olması yeterlidir. Alt işveren işçileri asıl işverenin işyerinde çalışarak onun işyerine dahil olmakta ve asıl işverenle bir sosyal teması girmektedir. İşte bu sosyal temas, asıl işverenin işyerindeki alt işveren işçilerini koruma yükümlülüğünü içeren bir güven ilişkisi ortaya çıkarmaktadır. Söz konusu görüşün pratik sonucu ise, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı hareket sebebiyle meydana gelen zarardan dolayı sorumluluğun TBK. m. 49 (EBK. m. 41) hükümlerine göre değil, hizmet akdinden doğan sorumluluk çerçevesinde ele alınacak olmasıdır.

Öğretide *Aydın* da edim yükümlülüğünden bağımsız borç ilişkisi teorisini desteklemektedir¹⁷²: Yazara göre, alt işverenin çalıştıkları işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin hukuken yetkili ve fiziken etkili kişi asıl işverendir. Alt işverenin ise bu işyerindeki yetkisizliği karşısında ona kendi işçilerine karşı mutlak bir koruma yükümlülüğü yüklemek hakkaniyete dayalı yetki sorumluluk ilkesine aykırıdır. Bu nedenle alt işveren işçisinin asıl işverenle girdiği sosyal temasın doğurduğu borç ilişkisine dayanarak asıl işverenden talepte bulunması yerindedir. Ancak gerek 4857 sayılı İş Kanunu m. 2'nin gerekse 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 12/6'nın (SSK. m. 87) birlikte sorumluluğa ilişkin düzenlemeleri özellikle iş kazası sonucu ölüm ve yaralanmalarda yetersiz ve eksik kalmaktadır. Yazara göre olması gereken, asıl işverenin müteselsil sorumluluğu değil de, alt işveren işçisi ile girdiği sosyal temas sonucu oluşan borç ilişkisi gereği, borç ilişkisinin işveren tarafı olarak sorumlu tutulmasıdır.

¹⁶⁸ Yeşim Atamer, "Üçüncü Kişinin Uğradığı Zararın Sözleşmesel Sorumluluk Kurallarına Göre Tazmini, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1996, s. 102 vd.; Başbuğ, Sempozyum, s. 69-70.

¹⁶⁹ Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2014, s. 42; Başbuğ, Sempozyum, s. 72; İbrahim Aydın, "İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 8, Sa. 2, 2005, s. 3, (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/811.pdf>, 01.04.2016.

¹⁷⁰ Eren, a.g.e., s. 42; Aydın Başbuğ, "Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 4, Sa. 3, Ocak 1998, s. 70.

¹⁷¹ Başbuğ, Borç İlişkisi, s. 65 vd.; Başbuğ, İşyeri Hekimi, s. 129; Başbuğ, Sempozyum, s. 71-72, 75.

¹⁷² Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 299-305; Aydın, Sosyal Temas, s. 162 vd; Aydın, Normun Koruma Amacı, s. 7 vd.; Aydın, Alt İşveren İlişkisi, s. 41.

Öğretide Sarıbay Öztürk de¹⁷³, alt işverenin asıl işverenin işyerinde hukuken ve fiziken yetkisiz olduğu yönündeki görüşe katılmamakla birlikte; asıl işverenle alt işveren işçileri arasında bir sözleşme bulunmasa da aralarındaki sosyal temas sebebiyle asıl işverenin, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesi ve herhangi bir zarar halinde müteselsilen sorumlu tutulmasının isabetli olduğunu belirtmektedir. Zira yazara göre, neticede yapılan işten yarar sağlayacak kişi asıl işverendir.

Edim yükümlülüğünden bağımsız borç ilişkisinin alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluk konusunda uygulanmasına çekinceyle yaklaşan ve eleştiren görüşler de bulunmaktadır. Öğretide Narmanlıoğlu¹⁷⁴, İş Kanunu'nun düzenlediği asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, asıl işverenin sorumluluğunun bağımsız ve sınırsız sorumluluk olmayıp aksine, alt işverenin sorumluluğuna bağlı sınırlı bir sorumluluk olduğunu belirtmektedir. Asıl işverenle alt işveren işçileri arasında bir borç ilişkisinin varlığının kabul edilmesi bir iş ilişkisinin bütün yönleriyle bu varsayımsal ilişkiye uygulanması sonucunu doğuracaktır ki, bu da İş Kanunu'nun öngördüğü sınırlı sorumluluk yanında sınırı ve kapsamı belli olmayan, önceden kestirilemeyen ikinci bir katmerli sorumluluğun asıl işverene yüklenmesini gerektirecektir. Ancak bu görüşe göre böyle bir sonucun İş Kanunu'ndaki düzenleme ile bağdaştırılması mümkün değildir.

Öğretide Aykaç da¹⁷⁵, bu son görüşe katılmakla birlikte birkaç hususa dikkat çekmektedir. Yazara göre, asıl işverenin alt işveren işçisi karşısında dürüstlük kuralları gereğince işçinin yaşamı ve sağlığının korunması amacıyla bazı hak ve yükümlülüklerinden söz edilebilirse de, bu durum taraflar arasında geniş ölçüde bir borç ilişkisi bulunduğu şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksi bir kabul bu ilişkinin doğumunda herhangi bir iradesi ve onayı olmayan alt işveren işçisinin, asıl işverenin disiplin cezası uygulama yetkisini içeren bir borç ilişki içerisinde olması sonucunu doğuracaktır ki, böyle bir sonuç hakkaniyete uygun görünmemektedir.

Akın'a göre ise¹⁷⁶, alt işveren ilişkisi iş hukukuna özgü bir ilişki olup, bu ilişkinin sebep olduğu sorunlar ile yaratacağı sonuçların iş hukukunun kendi dinamikleri içerisinde açıklanması gerekir. Yazara göre, bu ilişkide asıl işverenin alt işveren işçilerini koruma yükümlülüğü için edimden bağımsız bir borç yaratmaya gerek yoktur. Zira, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları ve iş mevzuatı alt işveren ilişkisine de temel oluşturan bir içeriğe sahiptir. Mevzuatta asıl işveren ile alt işverenin koordinasyonu farklı başlıklarda birçok kez düzenlenmiş olup, bu düzenlemelerin her iki işverenin işçilerini de konu aldığı açıktır. Yine, hem asıl işverenin işyerinde gereken her türlü önlemi almak zorunda olması hem de alt işverenin işini yaparken gerekli özeni göstermesi söz konusu yükümlülüklerin kaynağını teşkil etmektedir.

Öğretide Özdemir ise¹⁷⁷, asıl işveren işçilerinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya fiziken etkili ve hukuken yetkili kişinin asıl işveren

¹⁷³ Sarıbay Öztürk, a.g.e., s. 116-117.

¹⁷⁴ Ünal Narmanlıoğlu, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Mart 2008, s. 64.

¹⁷⁵ Aykaç, Alt İşveren, s. 222-223.

¹⁷⁶ Akın, Alt İşverenlik, s. 175-176.

¹⁷⁷ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 378-379.

olduğuna ilişkin tespitlerin sakıncalı sonuçları beraberinde getireceğini belirtmektedir. Yazara göre, bir işletmenin her konuda uzman olmayacağı açık olup, alt işverenin uzmanlığı esasına dayanan bir ilişkide, örneğin, bir güvenlik görevlisi olan alt işveren işçisinin silahının nasıl temizleneceği asıl işverenin uzmanlık alanından çıkmıştır. Kanuna uygun bir Şekilde kurulan alt işveren ilişkisinde alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirecek bilgi ve deneyime sahip olması asıl olup, asıl işverenin yalnızca coğrafi alanın sahibi olması onu bu yükümlülüklerin esas muhatabı yapmamalıdır. Ancak yazarın da belirttiği gibi bu demek değildir ki asıl işveren sorumsuzdur. Asıl işverene doğrudan kanunla yüklenen bilgilendirme ve koordinasyon gibi yükümlülüklerin ihlali halinde, kendisine kişisel olarak izafe edilecek olup, bu kusur hukuki planda rücu ilişkisine, cezai planda ise asıl işverenin mahkumiyetine tesir edecektir.

Asıl işverene ait coğrafi alan içerisinde çalışan alt işveren işçilerinin çalıştığı coğrafi alanın tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Örneğin, beyaz eşya üretilip satan asıl işverenin nakliye işini alan alt işverenin işyerini tespit etmek mümkün iken, fabrikadaki bakım onarım işini üstlenen alt işverenin işyerini bağımsız olarak tarif edebilmek gtr¹⁷⁸. Alt işveren işçilerinin çalıştığı kısmın tespiti bazı durumlarda güç olmakla birlikte, öğretide haklı olarak ifade edildiği üzere, alt işveren işyerinin ayrı bir işyeri olarak ele alınması kaza analizi bakımından zorunluluktur¹⁷⁹. Kazaya etki eden nedenin belirginleştirilmesi, coğrafi alan ve araçlardan oluşan işyerlerinin ayrıştırılmasına muhtatır¹⁸⁰. Kendi alanındaki tedbirlerin alınmasının isabetli olup olmadığına karar verecek kişinin alt işveren olduğundan bahisle, alt işverene ait alanda sorumluluğun kural olarak alt işverene geçeceği kabul edilmelidir¹⁸¹.

Kanaatimizce, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden sorumluluğunu edim yükümlülüğünden bağımsız borç ilişkisi kurumu ile açıklamak isabetli olmadığı gibi gerekli de değildir. Zira, bu kurumun asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında uygulanabilir kabul edilmesi söz konusu kurumun adeta kesilerek yalnızca bu ilişkideki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden sorumluluğuğa uygulanması sonucunu doğuracaktır. Ancak bu yaklaşımın sakıncası da, öğretide de belirtildiği üzere, buna bağlı olarak alt işveren işçisi asıl işverenin disiplin cezası uygulaması yetkisini içeren bir ilişki içerisine sokulmasıdır. Ayrıca asıl işverenin sorumluluğuna ilişkin mevzuatta öngörülen yükümlülükler bu sorumluluğun sınırlarını oluşurmaktadır. Asıl işverenin bu bağlamda örneğin, bilgilendirme, alt işveren ilişkisinde koordinasyon ya da eğitim alınmaksızın işe başlatmama gibi ykmllklere aykırı davranması halinde kendisine kusur izafe edildiği ölçüde sorumluluğuna gidilecektir. Ancak, asıl işverenin bu sorumluluğunun hukuki nitelendirmesini edimden bağımsız borç ilişkisi olarak yapmamak yine iş hukukunun kendi kurum ve kavramları ile çözmek isabetli olacaktır.

¹⁷⁸ Akın, Alt Işverenlik, s. 213; Hatta çoğu durumda, "Alt işverenin işyeri, matematikteki sınır değer problemlerinin çözümüne ilişkin modellemelerde kullanılan operandlarda olduğu gibi, adeta zihinlerde yaratılmış bulunmaktadır", Şeref zcan, "Iř Sağlığı ve Güvenliği Açısından Alt Işverenlik", Iř ve Makine Dergisi, C. 55, Sa. 655, s. 38.

¹⁷⁹ zdemir, Iř Sağlığı ve Güvenliği, s. 381-382.

¹⁸⁰ zdemir, Iř Sağlığı ve Güvenliği, s. 382-383.

¹⁸¹ zdemir, Iř Sağlığı ve Güvenliği, s. 385.

Yine belirtmek gerekir ki, alt işverene iş verilmesinin uzmanlığa dayandığı sistemimizde, geçerli bir alt işveren ilişkisi içerisinde, alt işverenin çalıştığı coğrafi alandaki kendi işçilerine yönelik iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri alma yükümlülüğünün bulunduğu belirten görüşe katılmak isabetlidir. Ancak asıl işverene ait ortak alanlarda meydana gelen ve asıl işverene ait araçlardan kaynaklanan iş kazalarında da asıl işverene kişisel kusur atfedilmesi ve sorumlu tutulması gerektiği unutulmamalıdır¹⁸². Sorumluluğa ilişkin alt işveren ilişkisinde çalışma alanlarının belirsizliğinden bahsederek işin içerisinden sıyrılmak yerine, alt işverenin çalışma alanı, asıl işverene ya da alt işverene ait araçları kullanması gibi birtakım kriterlerin benimsenmesi daha doğru bir yaklaşımdır. Mevzuatta örneğin, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde, İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'te ve Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik'te öngörülen ve asıl işveren işyeri ile alt işveren işyerini birlikte ele alarak asıl işverene yükümlülükler getiren düzenlemeler dışında eklektik bir yaklaşımın benimsenmesi zaruridir. Aksi halde, yargı önüne gelen benzer olaylarda farklı şekilde sonuca varılması hukuktaki şeffaflığa ve belirliliğe zarar vereceği gibi, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler sorumluluğun başkasına atılmasından öteye gidemeyecek bu da iş sağlığı ve güvenliğinin de etkin bir şekilde sağlanmasına engel oluşturacaktır. Bu noktada, asıl işverenin alt işveren tarafından sağlanacağına ilişkin hükümler koymaları, asıl işverenlerin kişisel kusurlarını ortadan kaldıracığı gibi, alt işverenleri de bu hususta daha dikkatli davranmaya özellikle kendi araç ve gereçlerinin bakımını yapma konusunda ihmalkâr davranmamaya itecektir.

Cezai sorumluluk bakımından ise, mevzuatta öngörülen koordinasyon, bilgilendirme, alt işverenin risk değerlendirme sürecinin takip edilmemiş olması, eğitim belgesi olmayan işçilerin asıl işverenin işyerinde çalıştırılması halinde kanunda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmediğinden bahisle asıl işverene kusur atfedilebilecektir¹⁸³. Ancak mevzuatta öngörülen yükümlülükler dışında asıl işverenin bu ilişkide operasyonel anlamda genel bir denetim yükümlülüğünden söz edilmemelidir¹⁸⁴. 6331 sayılı Kanun'un 26. maddesine göre, bu kanunda yer alan yükümlülüklerine uymayan işveren hakkında idari para cezasına hükümlenir¹⁸⁵. İdari para cezaları bakımından belirtilmesi gereken husus alt işverenin suç teşkil eden fiili sonucu tayin edilen idari para cezasından onunla birlikte asıl işverenin sorumlu tutulamayacağıdır. Nitekim bu husus Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de bir kararında, "Aracı (taşeron) işverenin cezai yönden sorumluluğu kişisel olup, bu cezadan asıl işverenin sorumlu tutulamayacağı ortadadır. Bu konuda açık bir yasa hükmü bulunmadıkça aracı (taşeron) işverenin suç teşkil eden fiili sonucu tayin edilen idari para cezasından onunla birlikte bir başkasının, örneğin asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Böyle bir durumun ceza hukuku ilkesi ile bağdaşmadığı açık seçiktir"

¹⁸² Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 382; Benzer şekilde, Akın, Alt İşverenlik, s. 213.

¹⁸³ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 386.

¹⁸⁴ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 386.

¹⁸⁵ İdari para cezaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ufuk Aydın/Burcu Ezer, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa. 43, 2014/4, s. 11-32; Gerek, İdari Para Cezaları, s. 179-183.

şeklinde hüküm kurarak bu hususu vurgulamıştır¹⁸⁶. Yine, Türk Ceza Kanunu'nun çeşitli hükümleri uyarınca da işverene ceza verilmesi söz konusu olabilecektir¹⁸⁷.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre, "Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan¹⁸⁸, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur". Yine 5510 sayılı Kanun'un 12. maddesinin son fıkrasına göre, "Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur". Yargı önüne gelen olaylarda bu hükümlere dayanarak asıl işverenin, alt işveren işçisinin uğradığı zarardan sorumluluğu gündeme gelmektedir¹⁸⁹. Taraflar arasındaki anlaşma asıl işveren ile alt işveren işçileri arasındaki iç ilişki bakımından sonuç doğurmakta olup, alt işveren işçisinin birlikte sorumluluk hükümlerine dayanmasına engel olmamaktadır¹⁹⁰. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin kararında

¹⁸⁶ Yar. 10. HD., T. 23.09.2002, E. 2002/5424, K. 2002/6573, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 01.05.16.

¹⁸⁷ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. S. Özgür Memişoğlu/Çağatay Çınar, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", LİSGHD, Sa. 33, 2012, s. 31-70.

¹⁸⁸ Belirtmek gerekir ki, her ne kadar İş Kanunu'nun 77 vd. hükümleri 6331 sayılı Kanun ile mülga edilmişse de, 6331 sayılı Kanun'un 27. maddesinin birinci fıkrasında yer verilen, "Çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" hükmü dolayısıyla müteselsil sorumluluğun devam ettiği söylenebilir.

¹⁸⁹ D... Çimento şirketine ait çimento fabrikasının hasara uğramış stok hol çatısı ve kliniker transport konveyör sisteminin sökülümü, yeniden imali ve montajı işlerinin yapımını üstlenen E... Makine San. Tic. Ltd. Şti'de çelik konstrüksiyon montaj ustası olarak çalışmaya başlayan davacının, bu işin yapımı sırasında 18.3.2004 günü E... şirketi tarafından üretilen kliniker bantının üzerinde hareket edeceği platforma sac döşemesi yaparken, dengesini kaybederek 8-10 m. yüksekten zemine düşerek %10,30 oranında sürekliliği iş görmezliğe uğradığı bir olayda Yargıtay da bu yönde karar vermiştir: "D... Çimento San. taş ile E... Makine San. Tic. Ltd. Şti. arasındaki hukuki ilişkinin mahiyetine göre D... Çimento San. taş 'nin işverenlik sıfatı ortadan kalkmadığından aralarındaki ilişkiyi üst-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirmek gerekir. Bunun sonucunda da İş Kanununun 2/6 maddesi gereğince hüküm altına alınacak tazminattan, üst işveren olarak D... Çimento San. taş 'nin kusuru bulunmasa bile sorumluluğu yoluna gitmek gerekirken, sözleşme ve ekleriyle fiili durum yanlış yorumlanarak, işin anahtar teslimi verildiğinden ve kusurunun bulunmadığından bahisle davalı D... Çimento San. taş 'ne yönelik davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur.", Yar. HGK., T. 06.02.2013, E. 2012/21732, K. 2013/207, Benzer şekilde, Yar. 21. HD., T. 14.05.2002, E. 2002/2638, K. 2002/4373, Yar. 10. HD., T. 29.03.2005, E. 2004/13151, K. 2005/3348, Yar. 10. HD., T. 21.03.2002, E. 2002/1546, K. 2002/2484, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 01.05.16.

¹⁹⁰ "Davacı asıl işveren anılan madde hükmüne dayalı sorumluluğu sebebiyle dava dışı işçiye tazminat ödemiş ise de, davacının bu tazminattan sorumluluğu, anılan yasa maddesine göre işçilere karşı olan bir sorumluluk olup, taşeronla asıl işveren arasındaki birbirlerine karşı olan sorumluluğu içermeyen anılan düzenlemenin davaya konu olaya uygulanması mümkün değildir. Bu bakımdan mahkemece, uyumsuzluğun davacıyla davalı şirketler arasındaki temizlik hizmet alım sözleşmeleri hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiği ve mahkemenin görevli olduğu gözönünde bulundurularak, uyumsuzluğun esaslı incelenip sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken..." Yar. 23. HD., T. 23.01.2014, E. 2013/7279, K. 2014/386, Benzer sonuca varan bir başka karar için bkz. Yar. 11. HD., T. 16.09.2012, E. 2002/4835, K. 2002/7702, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 01.05.16.

da belirtildiği üzere, “Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu "müteselsil sorumluluktur. Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamasıyla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. Bu sebeple meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçılarını tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler. Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçılarını da bağlamaz”¹⁹¹.

Müteselsil sorumluluğa ilişkin hükme açıklık getirildikten sonra bir başka temel sorunu, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen asıl işverenin alt işverene rücu edip edemeyeceği teşkil etmektedir. Kanaatimizce, özellikle mevzuatta belirtilen, bu ilişkinin niteliğinden kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirmeyen kusurlu asıl işveren, eğer aralarındaki sözleşmede farklı bir sorumluluk paylaşımı öngörmemişlerse, alt işverene rücu edememelidir. Ancak rücu etmesine engel bu durumu yalnızca asıl işverenin alt işverenlik ilişkisindeki yükümlülükleriyle sınırlı tutmak, müteselsil sorumluluğun doğduğu diğer tüm hallerde ise asıl işverenin rücu imkânının olduğun kabul etmek gerekir.

Gerek 4857 gerekse 5510 sayılı Kanun'daki müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler asıl işverenin sorumluluğu bakımından uygulanabilirse de, alt işverenin sebep olduğu ve asıl işveren işçisinin zarar gördüğü olaylarda uygulanabilir değildir. Gerçekten de bir alt işveren ilişkisinde her zaman alt işveren işçisi asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne aykırı hareketi ile zarar görmemekte, bazen de alt işveren faaliyeti sebebiyle asıl işveren işçileri kazaya uğrayabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, alt işverene bağlı olarak çalışan bir güvenlik personelinin silahını temizlerken ateş etmesi sonucu ya da yemek hizmeti veren bir alt işverenin yemekhanesinde çıkan patlama sonucu asıl işveren işçileri de zarar görebilirler. İşte bu gibi hallerde İK. m. 2'deki müteselsil sorumluluk düzenlemesi uygulama alanı bulmaz. Zira, söz konusu hüküm asıl işverenin sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme getirmektedir. Asıl

¹⁹¹ Kararın devamında ise şu hususlara vurgu yapılmıştır: “davalı Y... Sunta madde Orman Ürünleri Sanayi Tesisat İthalat İhracat A.Ş., Uzunçiflik/Kocaeli adresinde yeni kurulan Yonga levha üretim hattına ait imalat ve montaj işlerini bir sözleşmeyle diğer davalı G...-B... Makine İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketine vermişse de bu davalının yapılması gereken işlerden tamamen elini çekmediği, bilakis bu işlerin yapımı için gereken malzeme, enerji, ekipman ve yer temini gibi hususlarla imalat ve montaj projelerinin hazırlanması aşamasında aktif olarak rol aldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda somut olayda, davalılar arasında anahtar teslimi bir işten yada bir eser sözleşmesinin varlığından bahsetme imkanı bulunmamaktadır. Davalı taraflar arasındaki ilişki mevcut haliyle müteahhitiği üstlenilen bir işin bazı bölümlerinin, yapım aşamasında başka alt işverene devrinin söz konusu olduğu asıl işveren-alt işveren ilişkisidir. Hal böyle olunca, davalı Y... Sunta madde Orman Ürünleri Sanayi Tesisat İthalat İhracat A.Ş.'nin asıl işveren olarak kusursuz sorumluluğu kapsamında hüküm altına alınacak tazminatlardan diğer davalı alt işverenle birlikte sorumlu tutulması gerektiği gözetmeden hatalı değerlendirmeye yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir”, Yar. 21. HD., T. 23.02.15, E. 2014/19645, K. 2015/3107, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 01.05.16.

işveren işçisi ile alt işveren arasında yasal ya da sözleşmeye dayalı bir bağın bulunmadığı düşünüldüğünde, buradaki iş sağlığı ve güvenliği sorununun Türk Borçlar Kanunu m. 49'daki haksız fiil hükümleri çerçevesinde çözüme kavuşturulması gerektiği belirtilmiştir¹⁹².

SONUÇ

Günümüzde artık birçok işyerinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulduğu görülmektedir. Her işverenin kendi işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekteyse de, bu ilişkide özellikli durumlar olduğu gözden kaçırılmamalıdır. 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler yardımıyla bu ilişkiye özel yükümlülüklerin belirlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğun hukuki niteliğinden belirlenmesi zorunludur.

Bu kapsamda, incelememiz sonucunda vardığımız sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

* Öncelikle 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklerde doğrudan “alt işveren işçileri” ifadesinin kullanılmadığı bunun yerine “başka işyerlerinden gelen çalışanlar” ifadesine yer verildiği görülmektedir. Ancak bu ifadenin kapsamına alt işveren işçilerinin de gireceğinden kuşku duyulmamalıdır.

* Alt işveren ilişkisinde 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelik hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi sonucu asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı bilgilendirme yükümlülüğü olduğu kabul edilmelidir.

* Bilgilendirme yükümlülüğünden daha ağır nitelikte olan eğitim yükümlülüğü bakımından ise Kanunda tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinden eğitim alındığına dair belgeleri olmayan alt işveren işçilerinin çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Bu noktada, asıl işverenin yalnızca eğitim alındığını denetleme yükümlülüğünün bulunduğu söylenebilir. Ancak kanaatimizce, alt işveren kendi işçilerine karşı eğitim verdikten sonra, asıl işverenin yalnızca eğitime ilişkin belgeyi değil, verilen eğitimdeki bilgilerin alt işveren işçilerince etkin bir şekilde kullanılıp kullanılmadığını da denetlemesi icap eder. Asıl işverenlerin alt işverenlerle yapacakları şartnamelere alt işverenlerin kendi işçilerine belirli aralıklarla eğitim vereceğine ve bu eğitimlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin asıl işverence kontrol edileceğine ilişkin hükümler koymaları söz konusu eğitim yükümlülüğünü kâğıt üzerinde kalmaktan kurtaracak ve yalnızca başlangıçta bu husustaki bir belgenin kontrolünden öteye taşıyacaktır. Özellikle cezai şart düzenlemeleri bu hususta caydırıcı olacaktır.

* Alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun sağlanmasına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmaya ya da kurula temsilci göndermeye ilişkin düzenlemeler yerinde olmakla birlikte, kurul kurulmasının elli çalışan koşuluna bağlanması isabetli olmamıştır. Kurul oluşturması gerekmeyen işverenin oluşturulan kurula temsilci göndermesine ilişkin hükümlerin ise emredici olduğu ve kurul gündeminin alt işveren işiyle ilgili olmamasının bu yükümlülüğü etkilemeyeceği kabul edilmelidir.

*Her işveren risk değerlendirme çalışmalarını yapacaksa da, Yönetmelikte alt işveren ilişkisinde asıl işverenin bu çalışmaları koordinasyon edeceğine ilişkin hükümlere yer verilmesi yerinde bir düzenlemedir.

¹⁹² Akın, Alt İşverenlik, s. 224.

*Alt işveren ilişkisinde genel anlamda aynı çalışma alanını paylaşan işverenlerin iş hijyeni, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması gibi konularda işbirliği yapacaklarına ilişkin hüküm de isabetli ise de, bu noktada asıl işverene doğrudan bir koordinasyon görevi verilmeyişinin bir eksiklik olduğu ifade edilebilir.

* Yine ilgili yönetmelikler ile asıl işverene alt işveren işçilerini acil durumlar hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirilmesi ve patlayıcı ortamlarda çalışan işveren işçileri bakımından alt işveren ile koordinasyon görevi yüklenmesi isabetli düzenlemelerdir. Ancak burada asıl işverene koordinasyonu aşacak şekilde patlamadan korunma dokümanı hazırlama yükümlülüğü yüklenmesi yerinde değildir.

* Son olarak belirtebiliriz ki, alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden sorumluluğun hukuki dayanaklarını İş Hukukunun kendi dinamikleri içerisinde aramak gerekir. Bu bağlamda, asıl işverenin sorumluluğunun sınırını mevzuatta öngörülen yükümlülükleri teşkil etmek olup, yalnızca bahsettiğimiz bu yükümlülüklerine aykırı davranan asıl işverenin kişisel kusurundan söz edilebilir. İş Kanunu'ndaki alt işveren ilişkisinde müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerle aykırı davranış nedeniyle meydana gelen bir iş kazasında işçinin her iki işvereni birlikte sorumlu tutmasına yarayacakken; alt işverenin kişisel kusuru ve sözleşmede öngörülen kayıtlar rücu ilişkisinin dayanağını oluşturacaktır.

KISALTMALAR CETVELİ

a.g.e.	: Aynı geçen eser
a.g.m.	: Aynı geçen makale
AÜHFĐ	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇPOTKHY.	: Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
DEÜHFĐ	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
EBK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
İADHY.	: İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
İK.	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İSGHY.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK.	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGKY.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGRDY.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği
İÜHFĐ	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İÜİFM	: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar

Karş.	: Karşılaştırınız
LİSGHD	: Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
s.	: Sayfa
Sa.	: Sayı
T.	: Tarih
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
vd.	: Ve devamı
Yar.	: Yargıtay
YİİSGY.	: Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
Yön.	: Yönetmelik

KAYNAKÇA

- Akı, Erol; "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı (M. Polat Soyer'e Armağan), 2013, s. 3-24.
- Akın, Levent; "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFHAD, c. 20, Sa. 1 (Özel Sayı), 2014, s. 657-673 (İSGK'nin İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi).
- Akın, Levent; "İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık Ve Kaçınılmazlık" (Karar İncelemesi), Çimento İşveren Dergisi, C. 27, Sa. 4, s. 49-56.
- Akın, Levent; "İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHFD, C. 54, Sa. 1, s. 1-60 (İşyerinin Örgütlenmesi).
- Akın, Levent; "İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler", İşveren Dergisi, C. 46, Sa. 8, Mayıs 2008, s. 59-61.
- Akın, Levent; "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 25, Mart 2012, s. 33-44 (Risk Değerlendirme Yönetmeliği).
- Akın, Levent; İş Sağlığı Güvenliği Ve Alt İşverenlik, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2013 (Alt İşverenlik).
- Akpınar, Teoman/Çakmakkaya, Baki Yiğit; "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa. 40, 2014, s. 273-304.
- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, E. Tuncay; İş Hukuku, 4. bs., Ankara, Gazi Kitabevi, 2011.
- Akyiğit, Ercan; İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014.
- Akyiğit, Ercan; İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013 (Alt İşverenlik).
- Alpagut, Gülsevil; "4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma", Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, Ankara, İntes Yayınları, 2004, s. 16-23.
- Alpagut, Gülsevil; "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", İÜHFM, C. 72, Sa. 2, s. 31-46 (İSGK'nin Genel Esasları).

Alpagut, Gülsevil; “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, 8 Aralık 2007, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Cibali Salonu, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 32-65 (Tasarı Taslağı).

Alpagut, Gülsevil; “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, TİSK No: 322, Hilton Oteli-Ankara, 25 Nisan 2012, s. 23-40 (İSGK Tasarısı Semineri).

Alpagut, Gülsevil; “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, İşveren Dergisi, C. 50, Sa. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 100-103 (İşveren Dergisi).

Arcı, Kadir; “Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu”, İÜİFM, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul, 2006, s. 485-509.

Arcı, Kadir; İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999 (İşçi Sağlığı).

Arslan, Seda; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFHAD, c. 20, Sa. 1 (Özel Sayı), 2014, s. 767-807.

Atamer, Yeşim; “Üçüncü Kişinin Uğradığı Zararın Sözleşmesel Sorumluluk Kurallarına Göre Tazmini, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1996, s. 99-132.

Aydın, Ufuk/Ezer, Burcu; “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebepiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa. 43, 2014/4, s.11-32.

Aydın, Ufuk; “İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 26, Haziran 2012, s. 10-18.

Aydınlı, İbrahim; “6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 30, 2013, s. 37-43 (Alt İşveren İlişkisi).

Aydınlı, İbrahim; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren-“... Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar...” Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 26, 2012, s. 19-23 (Başka İşyerlerinden Gelenler).

Aydınlı, İbrahim; “İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 8, Sa. 2, 2005, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/811.pdf> (Normun Koruma Amacı).

Aydınlı, İbrahim; İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015 (İş Sağlığı ve Güvenliği).

Aydınlı, İbrahim; İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, 2004 (Sosyal Temas).

Aydınlı, İbrahim; Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2012 (Muvazaa Sorunu).

Ayhan, Abdurrahman; “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması Ve Önemi”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7, Sa. 2 (Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/727.pdf>.

Aykaç, Hande Bahar; "Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı", Çalışma ve Toplum, Sa. 46, 2015/3, s. 95-122.

Aykaç, Hande Bahar; "Alt İşverenlik-Anahtar Teslimi İş Ayrımı" (Karar İncelemesi), Çimento İşveren, C. 29, Sa. 3, Mayıs 2015, s. 46-55.

Aykaç, Hande Bahar; İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011 (Alt İşveren).

Aytekin, Şeyda; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 25, Mart 2012, s. 93-105.

Balkır, Z. Gönül; "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 28, Aralık 2012, s. 20-42.

Başbuğ, Aydın; "Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 4, Sa. 3, Ocak 1998, s. 61-78 (Borç İlişkisi).

Başbuğ, Aydın; "İşyeri Hekimi İle Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 4, Sa. 4, Ocak 1999, s. 127-135 (İşyeri Hekimi).

Başbuğ, Aydın; "İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara, 2003, s. 65-97 (Sempozyum).

Başbuğ, Aydın; İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, Şeker İş Yayınları, 2013 (İş Sağlığı ve Güvenliği).

Baycık, Gaye; "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, Sa. 3-4, 2013, s. 103-170.

Baycık, Gaye; "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", AÜHFD, C. 60, Sa. 2, 2011, s. 227-253 (İnşaat İşvereni).

Bayram, Fuat; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 19, Eylül 2010, s. 48-88.

Caniklioğlu, Nurşen; "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren Yükümlülükleri", Çalışma Mevzuatı Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 26-30 Eylül 2012.

Canpolat, Talat; Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992.

Cengiz Urhanoğlu, İhtar; "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 2, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, s. 1957-1983.

Centel, Tankut; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 8, Sa. 29, Mart 2013, s. 13-24.

Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin; İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara, Yetkin Yayınları, 2011.

Osman Güven Çankaya, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Sorunlar", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 6, 2002/4, (Çevrimiçi), <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/642.pdf>.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canpolat, Talat; İş Hukuku Dersleri, 28. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, Eylül 2015.

Çubukcu, Erdoğan; “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Tanım ve Kavramlar”, TÜHİS Dergisi, C. 21, Sa. 2-3 Kasım 2007-Şubat 2008, s. 19-31.

Demir, Fevzi; “İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFHAD, c. 20, Sa. 1 (Özel Sayı), 2014, s. 675-703.

Demircioğlu, Murat/Kaplan, Hasan Ali; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 30, 2013, s. 5-24 (İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi).

Demircioğlu, Murat/Kaplan, Hasan Ali; Sorularla İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016 (İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku).

Demircioğlu, Murat; Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2006.

Ekmekçi, Ömer; “Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”, Çimento İşveren Dergisi, C. 22, Sa. 3, 2008, s. 4-18.

Ekmekçi, Ömer; “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları”, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyum Tebliğleri Kitabı, Ankara, ÇEİS Yayınları, 2008 (İSG Uygulamaları).

Ekmekçi, Ömer; “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, Mercek Dergisi, Sa. 41, 2006, s. 100-107.

Ekmekçi, Ömer; “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları”, Mercek Dergisi, Temmuz 2003, s. 132-139.

Ekmekçi, Ömer; 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, 2005 (İşyeri Örgütlenmesi).

Ekonomi, 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, Mart 2008, s. 21-52 (Üçlü İlişkiler).

Ekonomi, Münir; İş Hukuku (Ferdî İş Hukuku), C. 1, İstanbul, 1984.

Engin, Murat; “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, 8 Aralık 2007-Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Cibali Salonu, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 87-98.

Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2014.

Ertürk, Şükran; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 7, Sa. 27, Eylül 2012, s. 13-24.

Evren, Öcal Kemal; İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim; Bireysel İş Hukuku, 7. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016.

Gerek, Nüvit; “Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 19, Eylül 2010, s. 179-183 (İdari Para Cezaları).

Gerek, Nüvit; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 28, Aralık 2012, s. 10-20 (Kanunun Düşündürdükleri).

Güzel, Ali; "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı Ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa. 1, 2004, s. 31-66.

Kılıç, Cem/Bülbül, Okan Güray; "İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Geline N Nokta Ve Devam Eden Aksaklıklar", Çimento İşveren Dergisi, C. 27, Sa. 6, Kasım 2013, s. 6-23.

Kılıç, Leyla; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 22, 2012, s. 91-121.

Kılıç, Leyla; İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2006 (İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama).

Kılış, İlknur/Demir, Seçil; "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi, C. 3, Sa. 1, Ocak 2012, s. 23-47.

Kılış, İlknur; İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, Dora Yayıncılık, 2014.

Kurt, Resul; Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 3. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, Haziran 2015.

Memişoğlu, S. Özgür/Çınar, Çağatay; "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", LİSGHD, Sa. 33, 2012, s. 31-70.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal,Ulaş; İş Hukuku, 6. bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal; "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Sorumluluklar", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Mart 2008, s. 53-72.

Narter, Sami; İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara, Adalet Yayınevi, 2014.

Ocak, Saim; "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Taraplara Getirdiği Yükümlülükler", Öz-İplik Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli 12 Ekim 2012, İstanbul, Öz İplik-İş Eğitim Yayınları, Mart 2013, s. 109-171.

Odaman, Serkan; "Fransa'da Ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Yapıları Ve İşlevleri", A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 595-621.

Oğuzman, M. Kemal; Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. bs., C. 1, İstanbul, 1987.

Özcan, Şeref; "Tersane İşyerlerinde Mevcut Olan İş İlişkileri Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Müfettişleri Derneği, 2. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 26-27 Nisan 2008, s. 95-122.

Özcan, Şeref; "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Alt İşverenlik", İş ve Makine Dergisi, C. 55, Sa. 655, s. 37-44.

Özdemir, Erdem; İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, Aralık, 2014 (İş Sağlığı ve Güvenliği).

Özdemir, Kemal; "Uygulama Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı", İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, 8 Aralık 2007-Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Cibali Salonu, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2008, s. 99-112.

Sarıbay Öztürk, Gizem; İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2015.

Seratlı, Gaye Burcu; “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD, Sa. 2, 2004, s. 197-245 (İş Sağlığı ve Güvenliği I).

Seratlı, Gaye Burcu; “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, LİSGHD, Sa. 7, 2005, s. 1129-1172 (İş Sağlığı ve Güvenliği II).

Süzek, Sarper; “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri” Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000, s. 305-324 (Çözüm Önerileri).

Süzek, Sarper; “İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, s. 507-529 (İSG Yükümlülükleri).

Süzek, Sarper; Genel Görüşme, Çalışma Mevzuatı Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Antalya, 26-30 Eylül 2012.

Süzek, Sarper; İş Hukuku, 11. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, 2015 (İş Hukuku).

Şahlanan, Fevzi; “4857 sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri”, 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Değerlendirme Konferans Notları, 12-13 Temmuz 2003, s. 66-94 (Konferans Notları).

Şahlanan, Fevzi; “Alt İşveren İşçisine Karşı Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Sınırları” (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, Sa. 370, Ocak 2011, Hukuk 55, s. 2-5.

Şahlanan, Fevzi; “Alt İşveren Kavramı”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997, s. 191-200.

Şen, Murat/Naneci, Aslı; “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 15, Eylül 2009, s. 24-53.

Taşkent, Savaş; İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981.

Tuncay, Can; “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Bolu-Abant 16-19 Mayıs 1991, s. 63-74.

Yılmaz, Fatih; “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, Sa. 6/C. 25, Sa. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s. 44-69.

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

www.kazanci.com

www.sinerjimevzuat.com.tr

www.legalbank.net

<http://www.kamu-is.org.tr/>

<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/20160103/P1TT3xt3.html>

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/regulation/11/made>