

## GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

*Employers' Obligation to Take Precautions Concerning Labor Health and Security in Temporary Work Relation*

**Ertan İREN\***

### ÖZET

Bir iş ilişkisinin geçici olarak kurulması işverenlerin gözetme dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İş K'nun 7. maddesi gereği geçici işveren, geçici işçinin kendisinde çalıştığı sürede işçiyi gözetme borcundan esas işveren ile müteselsilen sorumludur. İşyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaz ise, geçici işçinin de diğer işçiler gibi İş K'nun 83. maddesindeki prosedüre uyarak gerekli önlemler alınıncaya kadar iş görme ediminden kaçınması mümkündür. Ayrıca koşullar oluştuğunda Borçlar Kanunu md.325 uyarınca iş görme edimini yerine getirmekten de kaçınabilir. Geçici işçiler İş K.'nun 83. maddesindeki prosedüre uygun

---

\* Dr., Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. Topluluk Endüstri İlişkileri Müdürü (ertan\_iren@yahoo.com).

olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle iş sözleşmelerini feshedebilecekleri gibi çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle sözleşmelerini haklı nedenle de feshedebileceklerdir.

**Anahtar Sözcükler:** Geçici işçi, Geçici işveren, Gözetme borcu, Çalışmaktan kaçınma, Haklı nedenle fesih, Hukuki ve cezai yaptırım

### ABSTRACT

Establishing only a temporary employment relationship shall not remove the liability of employers to take health and security measures. In accordance with the Article 7 of the Labor Law, a temporary employer is responsible, together with the employer, for looking out for the employee during the working period of temporary employee. If suitable health and security measures are not taken at the work place, it is possible for the temporary employee to refrain from performing work, like other employees, until suitable measures have been taken according to the provisions of Article 83 of the Labor Law; besides under suitable conditions, a temporary employee may also refrain from performance of the work in accordance with the Article 325 of the Law of Obligations. Since temporary employees may terminate their labor contracts in accordance with the procedure stated in Article 83 of Labor Law due to failure of the employer to take the necessary health and security measures, they may also lawfully terminate their contracts due to non-conforming work conditions.

**Keywords:** Temporary employee, Temporary employer, Liability to protect, Avoidance of work performance, Lawful termination, Legal and penal sanction

### I. GİRİŞ

İş ilişkisinden doğan ve işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturan işverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Bu

borcun kapsamına işçinin kişilik haklarına saygı gösterilmesi, yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün işyeri tehlikelerine karşı korunması için gerekli önlemlerin alınması girmektedir. Bu çerçevede işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenin gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerden biridir<sup>1</sup>. Bir iş ilişkisinin geçici olarak kurulması işverenlerin gözetme dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Çalışmamızda geçici iş ilişkisini düzenleyen İş K.'nun 7. maddesi çerçevesinde geçici iş ilişkisi açıklandıktan sonra bu ilişkide işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü ile bu önlemleri almamalarının sonuçları incelenmiştir

## II. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Çalışma hayatında esneklik çerçevesinde ortaya çıkan yeni istihdam türlerinden biri de geçici iş ilişkisidir. Geçici iş ilişkisi sayesinde işyerinde ortaya çıkan geçici işçi gereksinimi karşılanabilir. Ayrıca bir işyerinde geçici bir süre için işgücü fazlası ortaya çıktığında işveren işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek yerine onu geçici olarak başka bir işverene verebilir<sup>2</sup>. Fazla çalışma ile karşılanamayacak bir siparişin hazırlanması, işyerinin sürekli bir işçisinin hastalık veya doğum iznine ayrılması, mevsimsel dalgalanmalar ve mevsimlik işler gibi arızı ya da özel haller için geçici işçi çalıştırılabilir<sup>3</sup>.

Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre geçici iş ilişkisi genel anlamıyla bir işverenin iş sözleşmesi ile bağlı işçisini onun onayını almak koşuluyla iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici bir süre için bir başka işverene vermesidir<sup>4</sup>. Bilim Komisyonunca hazırlanan 4857 sayılı İş

<sup>1</sup> Süzek, 2008, s.346-348. İşverenin işçiyi gözetme borcu için bkz. Aynı yazar, 1985, s.176-188. Çelik, s.162-173. Demircioğlu-Centel, s. 124-126. Akın, 2001,s.57-63. Keser, s. 66-75. Aktay-Arıcı-Tuncay, s. 140-157. Sümer, s 84-85. Uşan, s.92-94. Yıldız, 2003, 19-25.

<sup>2</sup> Süzek, s.256, Ekmekçi, 2004, s.369-370.

<sup>3</sup> Engin, 2005, s. 21.

<sup>4</sup> Süzek, 2001, s.17-35.

Kanunu tasarısında geçici iş ilişkisi terimi yerine ödünç iş ilişkisi terimi kullanılmıştı. TBMM’de yapılan eleştiriler göz önünde tutularak bu hukuki kurumun ismi geçici iş ilişkisi olarak değiştirilmiştir. Çalışmamızda işçisini iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak bir başka işverene veren işveren için “esas işveren”, bu işçiyi geçici süreliğine alan işveren için “geçici işveren”, iş görme edimini geçici bir süre için başka işverene karşı yerine getiren işçi için ise “geçici işçi” ifadeleri kullanılmıştır.

Hukuki niteliği itibariyle geçici iş ilişkisi; iş sözleşmesinin tarafı olan esas işveren, geçici iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştıran geçici işveren ve geçici işçi arasında kurulan bir tür üçlü sözleşme ilişkisine dayanmaktadır<sup>5</sup>. Burada geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş ilişkisi kurulmamakta, işçinin kendi işvereni ile olan iş sözleşmesinin bir başka işverene devri söz konusu olmamaktadır. Geçici iş ilişkisi, kendi içinde üç ayrı hukuki ilişkiyi içermektedir. Bunlardan ilki geçici işçi ile esas işveren arasındaki iş sözleşmesi, ikincisi esas ve geçici işverenler arasındaki işçi temini sözleşmesi, üçüncü ilişki ise geçici işçi ile geçici işveren arasında kurulan ilişkidir. Geçici işçi ile geçici işveren arasındaki ilişki yukarıda belirtilen iki sözleşmeden kaynaklanan işçinin iş görme edimini ifa, işverenin işçiyi gözetme yükümlülükleri gibi hak ve borçlardan oluşan kendine özgü bir hukuki ilişkidir<sup>6</sup>. Geçici iş ilişkisi her üç tarafın rızasıyla kurulur.

### III. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASININ KOŞULLARI

Geçici iş ilişkisinin iş mevzuatının getirdiği yükümlülüklerden kaçınma yolu olarak kullanılmaması için geçici iş ilişkisinin kurulması belirli koşullara bağlanmış ve koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Geçici iş ilişkisinin süresi sınırlanmış, esas ve geçici işverene önemli sorumluluklar getirilmiştir. İş Kanunu’nun 7. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir

<sup>5</sup> Kılıçoğlu-Şenocak, s.215. Çelik, s.102.

<sup>6</sup> Engin, 2005, s.20-21.

*işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.”*

Anılan madde gereği yazılı rızasını almak suretiyle bir işçinin holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer bir işte çalıştırılmak üzere başka bir işverene geçici olarak devri ile geçici iş ilişkisi kurulabilecektir<sup>7</sup>. Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için öncelikle İş Kanunu'na tabi bir iş ilişkisi olması gerekir. Geçici iş ilişkisinin diğer gerçekleşme koşullarını üç başlık altında sıralayabiliriz<sup>8</sup>;

### **1. Benzer işlerde çalıştırılma**

İş K.'nun 7/1. maddesi gereği geçici işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması halinde geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Ancak benzer işte çalıştırılma şartı holding ve şirketler topluluğu içindeki işverenler (şirketler) arasında kurulacak geçici iş ilişkilerinde aranmayacaktır.

### **2. Geçici işçinin devir sırasında yazılı onayı**

Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin yazılı onayının bulunması zorunludur<sup>9</sup>. Anılan maddedeki “...devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle .... geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.” hükmü uyarınca işçinin yazılı onayının (rızasının) devir sırasında alınması gerekir. İş sözleşmesi kurulurken ya da devam ederken önceden alınmış onay geçerli olmayacaktır<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Çil-Çankaya, s.305. Eyrenci, s.30.

<sup>8</sup> Geçici iş ilişkisinin kurulma koşulları için bkz. Süzek, 2008, s.256-257. Akyiğit, 2006, s.345-351. Kılıçoğlu-Şenocak, s.213. Başbuğ, s.13-14.

<sup>9</sup> Aynı mahiyette yargı kararı için bkz. Yarg. 9. HD. 17.01.2006, 2005/38395 E., 2006/21 K. Çankaya-Çil, 362.

<sup>10</sup> Aynı doğrultuda yargı kararı için bkz. Yarg. 9. HD. 5.7.2006, 2006/777 E. ve 2006/19958 K. Çankaya-Çil, s.357.

### 3. Kurulan ilişkinin geçici süreli olması

Geçici iş ilişkisinin amacı geçici bir ihtiyacın giderilmesi olduğundan, bu ilişkinin temel özelliği geçici bir süre devam etmesidir. Kanun koyucu da bunu dikkate alarak İş K. md.7/2’de, ödünç iş ilişkisinin altı ayı geçmemek üzere yapılabileceğini ve gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebileceğini düzenlemiştir. Böylece geçici iş ilişkisinin azami süresi onsekiz ayla sınırlandırılmıştır<sup>11</sup>.

### IV. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNİN HÜKÜMLERİ

Geçici iş ilişkisinde esas işveren ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesi ilişkisi devam etmektedir. Zira bu husus İş Kanunu’nun 7. maddesinde yer alan “...*Bu halde iş sözleşmesi işverenle devam etmekle beraber...*” hükümleriyle belirtilmiştir. Esas işveren ile geçici işveren arasında işçi sağlanmasına yönelik bir sözleşme ilişkisi kurulmaktadır. Burada esas işveren, işin görülmesini isteme hakkını geçici işverene temlik etmektedir. Geçici işçiyle geçici işveren arasında ise bir iş sözleşmesi mevcut değildir<sup>12</sup>. Geçici iş ilişkisinde, geçici işçi esas işverenin işçisi olmaya devam etmekte, ancak geçici bir süreyle işgörmeye edimini geçici işverene karşı yerine getirmektedir.

İş sözleşmesi esas işveren ile devam etmekle beraber geçici işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olacaktır. İş K.’nin 7. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup,...*” hükmü gereği geçici işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir<sup>13</sup>. Zira işi gördürecek olan geçici işveren olduğuna göre işi gördürmek üzere talimat verme yetkisine de sahip bulunması bir

<sup>11</sup> Benzer mahiyette yargı kararı için bkz. 9.HD 16.10.2006, 2006/17686 E, 2006/27302 K., Çankaya-Çil, s.351.

<sup>12</sup> Akyiğit, 2006, s.343. Aynı mahiyette yargı kararı için bkz. Yarg. 9HD. 12.10.1998, 1998/11704 E., 1998/14289 K. Çankaya-Çil, s.374.

<sup>13</sup> Geçici işveren yönetim hakkını kullanarak geçici işçiye talimatlar verebilir İşverenin vereceği emir ve talimatlarla kanunlara ve sözleşmelere aykırı olmamak üzere işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkı işverenin yönetim hakkı olarak adlandırılmaktadır. İşverenin yönetim hakkı konusunda geniş bilgi için bkz. Süzek, 1998, s.225-232.

zorunluluktur<sup>14</sup>. Belirtmek gerekir ki, esas işverenin dar bir alan içinde kalsa da işin niteliğine uygun düştüğü ölçüde yönetim hakkını kullanma yetkisi vardır. Örneğin yıllık izin hakkının kullanılması gibi konularda esas işverenin talimat verme yetkisi devam etmektedir<sup>15</sup>.

Geçici işverenin yönetim (talimat verme) hakkı karşısında geçici işçinin itaat borcu vardır. Geçici işveren yönetim hakkına dayanarak iş ilişkisi içerisinde işin görülmesi (işin nerede, nasıl, ne zaman, hangi sıraya göre yapılacağı) hususunda ve işyerinin düzenine ve güvenliğine yönelik talimatlar verir. İşçi de kanuna, iş sözleşmesine ve varsa toplu iş sözleşmesine aykırı olmadığı sürece kendisine verilen talimatlara uymak ve yerine getirmekle yükümlüdür<sup>16</sup>.

Geçici işçi, esas işverene karşı iş sözleşmesinin varlığından kaynaklanan kurallara hem de geçici işverene karşı da işin ifası ile ilgili kurallara uygun davranmak zorundadır. Yani geçici işçinin geçici iş ilişkisine rızası her iki işverene karşı da sadakat ve bağlılık kuralları içerisinde davranma yükümlülüğünü de içermektedir<sup>17</sup>. Geçici işçi, geçici işverene karşı işgörmeye borcunun içinde yer alan ve onu tamamlayan bir yükümlülük olan özen borcunu da yerine getirmek zorundadır. İş K.'nin 7/4. maddesinde de özen borcunun gereği olarak *“geçici işçinin işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumlu olduğu”* hükme bağlanmıştır.

Esas işveren iş sözleşmesinin tarafı olduğundan başta ücret olmak üzere bu sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek zorundadır. İş K. md.7/3'e göre *“geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden.... ve sosyal sigorta primlerinden geçici işveren ile birlikte sorumludur”*. Bu hükümle esas işveren tarafından ödenmesi gereken ücret ve sosyal sigorta primlerinden geçici

<sup>14</sup> Engin, 1991,s.344. Kılıçoğlu-Şenocak, s. 222. Caniklioğlu, s.139-140. Başbuğ, s.14. Günay, s.289.

<sup>15</sup> Süzek, 2008, s.259. Aynı yazar, 2001, s.32. Caniklioğlu, s.140.

<sup>16</sup> Süzek, 2008, s.301. Kılıçoğlu-Şenocak, s.222. Günay, s.289.

<sup>17</sup> Akyiğit, 1995, s.131.

işveren de müteselsilen sorumlu tutulmak suretiyle söz konusu haklar güvence altına alınmıştır<sup>18</sup>.

## V. ESAS VE GEÇİCİ İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

### 1. İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Yükümlülük

İş Kanunu'nun 7. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "...geçici iş ilişkisi kurulan işveren, ....işçiyi gözetme borcundan....işverenle birlikte sorumludur." hükmü ile, geçici işçiyi gözetme borcundan dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünden hem esas işverenin hem de geçici işverenin birlikte sorumlu olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde anılan maddenin ikinci fıkrasında geçici işverenin talimat verme yetkisi açıklandıktan sonra sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimin verilmesi gerektiği de ifade edilmiştir.<sup>19</sup> İş K.'nun 7. maddesinde her ne kadar sadece eğitim verme yükümünden söz ediliyorsa da, bu hükmün geçici işçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması için işyerinde gerekli önlemlerin alınması ve bu önlemlere uyulmasının sağlanması şeklinde anlaşılması gerekir<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> Geçici işçinin toplu iş hukuku açısından durumu da İş K.'nun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddenin beşinci maddesine göre, geçici işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, geçici işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri çerçevesinde grev ve lokavta katılmayacak kadroda ise geçici işçinin çalıştırılması mümkündür. Esas işveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır. İş K.'nun 7. maddesinin altıncı fıkrasında geçici iş ilişkisi kurulmasını yasaklayan bir hal düzenlenmiştir. Buna göre, toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi kurulamaz.

<sup>19</sup> İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verme yükümlülüğü için bkz. Süzek, 2006, s.511-513. Yıldız, 2005, s.52-56. Ekmekçi, 2003, s.190. Aynı yazar, 2005, s.48-59.

<sup>20</sup> Caniklioğlu, s.136. Ekmekçi, 2005, s.42-43. Süzek, 2001, s.32. Ulucan, s.34-35. İş sağlığı ve güvenliği alanında "önlemenin" işyerinde başlayacağı kabul edilmektedir. Etkili bir iş güvenliği örgütüne sahip işyerlerinde iş güvenliği konusu kurumsallaşmakta ve iş kazaları ile mücadelede daha fazla başarı kazanılmaktadır. Akın, 2005, s.4.



Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici işverenin işyeri/iş organizasyonuna dahil olmaktadır. İşçinin emeğinden istifade etmesi ve özellikle ona emir ve talimat verme hakkına sahip olması karşısında geçici işverenin de iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu işçilerin kısa süreli olarak çalıştırılması işveren olarak bazı yükümlülüklerin ihmal edilmesi için bir sebep oluşturamaz. Ayrıca geçici işveren sürekli işçileri yönünden her türlü önlemi aldığı halde işyerinde aynı işlerde çalışan geçici işçiler açısından gerekli önlemlerin alınmaması eşit davranma borcunun ihlali olarak değerlendirilmelidir. Bir iş kazası olmuşsa işverenin kusurunun belirlenmesinde eşit davranma borcunun ihlalinin de bulunup bulunmadığının dikkate alınması gerekir<sup>21</sup>.

## 2. Yönetmelik Hükümleri Çerçevesinde Yükümlülük

Belirli süreli iş ilişkisi veya geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinin teşvikine yönelik önlemlere ilişkin 25 Haziran 1991 tarihli ve 91/383 EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Yönergesi mevcuttur. Avrupa Birliği müktesebatı ile uyum sağlanması çerçevesinde “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik” çıkarılmış, 15.05.2004 tarih ve 25463 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Geçici veya belirli süreli işlerde iş sağlığı ve güvenliği hakkında yönetmelik, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri bakımından geçici işverene, geçici işçiler ile kendi işçileri arasında eşit davranma yükümlülüğü öngörmektedir. Buna göre geçici işveren, sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeyde korumayı geçici işçilere de sağlamak zorundadır. İşveren özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim açısından geçici işçi ile diğer işçiler arasında farklı uygulamada bulunmamalıdır (Yön.md.4). Bunun gibi geçici işveren, geçici işçiyi işyerindeki işten kaynaklanan tehlikeler hakkında bilgilendirme (Yön.md.5), işçilerin bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak yapılacak işe

---

<sup>21</sup> Caniklioğlu, s.141.

uygun eğitim verme (Yön md.6) ve işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutmakla da yükümlüdür (Yön md.7).

Anılan yönetmelikte asıl işveren ile geçici işveren arasında geçici iş ilişkisinin içeriği hakkında gerekli bilgilendirmenin yapılmasını öngören özel bir hükme yer verilmiştir. Buna göre geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçiler temin edilmeden önce geçici işveren esas işverene yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkında gerekli bilgileri vermek zorundadır (Yön.md.9/a). Esas işveren de aldığı bilgileri ilgili geçici işçiye iletmekle yükümlüdür (Yön md.9/b). Böylece iş sağlığı ve güvenliği bakımından işin özelliklerine uygun niteliklere sahip bir işçinin geçici iş ilişkisiyle istihdam edilmesi mümkün olabilecektir. Buradaki amaç geçici işçinin mesleki açıdan yeterli niteliklere sahip olmasının dışında sağlık ve güvenlik açısından da yeterli niteliklere sahip olmasının sağlanmasıdır<sup>22</sup>. Yönetmeliğin geçici iş ilişkisinde sorumluluk başlıklı 10/a. maddesi uyarınca esas işverenle birlikte geçici işveren görev süresinden ve işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur. İşin yapılması ile ilgili koşullar iş sağlığı ve güvenliği ile hijyen konularıdır (Yön. md.10/b).

İş K.'nun 77. maddesinde belirtilen işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğüne açıklık getiren düzenleme, 07.04.2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te yer almıştır. Anılan Yönetmeliğin 4/3. maddesinde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlü olduğu açıkça ifade edilmiştir. Ayrıca işverenlerin çalışanlarına iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlü oldukları da vurgulanmıştır (Yön.md.4/4). İşverenin iş kanunu ve ilgili yönetmelik uyarınca sağlayacağı eğitimler işçilere herhangi bir mali yük getirmeyecek ve eğitimlerde geçen süre iş süresinden sayılacaktır (Yön md. 6).

---

<sup>22</sup> Caniklioğlu, s.137.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bütün işyerlerinde ve işlerde uygulanmak üzere hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın "Çalışanların Eğitimi" başlıklı 18(6). maddesinde de, "İşveren, geçici iş ilişkisi ile işyerine gelen çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı gerekli eğitimi verir." hükmü yer almıştır<sup>23</sup>.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, geçici işçinin devri sonrası eğitimleri vermekte sadece geçici işvereni sorumlu tutarken, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik ise bilgilendirme konusunda her iki işvereni de sorumlu tutabilmeyi sağlayacak bir düzenleme getirmekte, her iki işvereni de bilgilendirme yükümlülüğü altına sokmaktadır. İlk olarak geçici işveren, iş sözleşmesinin tarafı olan esas işvereni geçici iş ilişkisinin içeriği hakkında bilgilendirmekle yükümlü olacaktır. Esas işveren ise kendisine geçici işverence aktarılan olacak işin gerektirdiği mesleki bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkındaki bilgiyi işçisine aktarmakla yükümlü olacaktır. Buna göre yönetmelik uyarınca vermesi gereken bilgiyi vermeyen her iki işveren de işçinin daha sonra bu yüzden uğrayacağı zarardan dolayı genel hükümlere göre sorumlu tutabilecektir<sup>24</sup>.

Öğretide bir görüş esas işverenin geçici işçinin çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma olanağı bulunmadığı için ortaya çıkacak iş kazasından müteselsilen sorumlu tutulmaması gerektiğini ileri sürmektedir<sup>25</sup>, bizim de katıldığımız diğer görüş sahipleri ise esas işvereni iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerine geçici işçi göndermekten kaçınmaya yönelteceğinden, işçinin veya ölümü halinde destekten yoksun kalanların iş kazasından doğan tazminat haklarını güvence altına alan yasal düzenleme isabetlidir<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> 09.12.2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Danıştay 10. Dairesi'nin 16.05.2006 tarih, 2004/1942 Esas ve 2006/3007 Karar sayılı kararıyla iptal edilmiştir.

<sup>24</sup> Keser, s.78-79.

<sup>25</sup> Tuncay, s.71. Akyiğit, 1995, s.190. Ekmekçi, 2004, s.376-377.

<sup>26</sup> Süzek, 2008, s.261. Caniklioğlu, s.138-139.

Yasal düzenlemeler dikkate alındığında esas işverenin sorumluluğunun, kendi iş sözleşmesinden doğan ve geçici iş ilişkisi süresince devam edecek olan gözetme borcu ve devralan işverenin vereceği bilgileri işçiye aktarma borcu ile sınırlı olduğu, buna karşın geçici işverenin sorumluluğunun ise esas işverene yapılacak iş ile ilgili bilgi verme borcunu ve kendi işyerindeki gözetme borcunu, sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi verme borcunu kapsadığı söylenebilecektir. Bu nedenle esas işveren kendi hakimiyet alanı dışındaki bir işyerinde o işyerinin sahibi olan bir işverenin almadığı bir iş güvenliği önlemi sonucunda bunun sonuçlarından sorumlu tutulabilecektir. Bu sorumluluk İş K md.7/3'deki düzenlemeden doğmaktadır<sup>27</sup>.

Yönetmelikte düzenlenen geçici iş ilişkisi tarafı işverenlerin birbirlerini ve geçici işçiyi bilgilendirme yükümlülükleri, İş K.'nun 7/3 maddesi gereği ortaya çıkan kendi hakimiyet alanında olmasa da, geçici işverenin işyerinde meydana gelen gözetme borcuna aykırılık durumunda iş sözleşmesinin tarafı olan esas işverenin de sorumlu olması sonucunu doğuran düzenlemeyi hukuki bir zemine oturtmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesinin tarafı olan esas işverenin işyeri hakkında eksik bir güvenlik önlemi olduğunu görürse bunun tamamlanmasını geçici işverenden isteyebileceği aksi takdirde sonradan sorumluluk taşıyabileceğini düşünerek işçisini geçici iş ilişkisi kapsamında çalışmak üzere o işyerine göndermeyebileceği düşünülebilir. Belirtmek gerekir ki, geçici işverenin bu bilgilendirme yükümlülüğünü hiç ya da doğru olarak yerine getirmemesi durumunda dahi yine iş sözleşmesinin tarafı olan esas işverenin geçici işçiyi gözetme borcundan kurtulması mümkün olmayacaktır. Zira bu kez sözleşmeden ve kanundan doğan sorumluluk kapsamında işçiyi gözetme borcundan sorumlu olmaya devam edecektir.

---

<sup>27</sup> Geçici iş ilişkisi kapsamında işçi istihdam eden işverenin geçici işçi üzerindeki koruma ve gözetme yükümlülüğünün hukuki niteliğinin ne olduğu konusunda doktrinde farklı görüşler ("Sosyal temas görüşü", "Amaç görüşü" "Koruma Görüşü" gibi) mevcuttur. Bugün söz konusu görüşlerdeki esaslara da dayansa kanundan doğan bir yükümlülük söz konusudur. Caniklioğlu, s.138. Belirtilen görüşler hakkında bilgi için bkz. Keser, s.84-86. Aydın, 2004, 195-201.

İş Kanunu md.7/3'deki ifade geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte iş sözleşmesi tarafı olan esas işverenin gözetme borcunun sona ermeyeceğini ve geçici iş ilişkisi süresince geçici işverenin işyerinde bu borca aykırı davranış sonucu bir zarar ortaya çıktığında iş sözleşmesinin tarafı olan esas işverenin de sorumlu olacağını açık bir şekilde göstermektedir<sup>28</sup>.

## **VI. ESAS VE GEÇİCİ İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRI DAVRANMASININ SONUÇLARI**

### **1. Geçici İşçinin Çalışmaktan Kaçınma ve İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı**

#### **a. Çalışmaktan kaçınma hakkı**

Çağdaş iş hukuku yaşamını ve vücut bütünlüğünü tehdit eden bir tehlike karşısında işçinin sağlığını iş görme borcundan üstün tutarak, iş görmekten kaçınmayı bir hak olarak kabul etmekte ve bu nedenle iş görme borcunu ifadan kaçınmayı sözleşmeye aykırı bir davranış olarak görmemektedir<sup>29</sup>. Ülkemizin 07.01.2004 tarihli ve 5038 sayılı kanunla onayladığı 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 13. maddesinde, sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın tehlike bulunan işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşçilerin Hakları" başlıklı 83. maddesinde de iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yaratan işyerlerinde işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir. Anılan maddenin 1. ve 3. fıkraları uyarınca, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Bu durumda kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit ederek, kararını işçiye yazılı olarak bildirebilir.

<sup>28</sup> Keser, s.82.

<sup>29</sup> Gökteş, s.215-216.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir<sup>30</sup>.

İş K.'nun 83 maddesi gereği işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğabilmesi için öncelikle ortaya çıkan tehlikenin yakın, acil ve hayati olması gerekir. Oysa Bilim Komisyonunca hazırlanan taslakta bu koşul, “yaşamsal veya acil” tehlike biçiminde yer almaktaydı. Öğretide, tehlikenin yakın, acil ve hayati olması koşullarının hepsinin bir arada bulunmasının aranması isabetli bulunmamakta ve hükmün uygulama alanını daralttığı ileri sürülmektedir<sup>31</sup>.

İşçiye iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerinde iş görmekten kaçınma imkanının İş K.'nun 83. maddesinde düzenlenmesi, genel hükümlerde yer alan alacaklının temerrüdü ve onun özel bir şekli olan Borçlar Kanununun 325. maddesi hükümlerinin uygulanma olanağını ortadan kaldırılmaz<sup>32</sup>. Zira işçinin iş görme edimini iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun bir biçimde kabul edemeyen ve bu konuda gerekli hazırlık fillerini yerine getirmeyen (Borçlar Kanunu md.90) ve önlemleri almayan işveren Borçlar Kanunu'nun 325. maddesine göre alacaklı temerrüdüne düşer, bu durumda işçi çalışmaksızın ücretini isteyebilir<sup>33</sup>. İşçi Borçlar Kanununun 325. maddesindeki koşullar oluştuğunda her zaman bu hükme başvurabilir. Ancak Borçlar Kanunu md.325 uyarınca iş görme edimini yerine getirmekten kaçınan işçi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapabileceği yanlış değerlendirmelerin

<sup>30</sup> İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır (İş K.md.83/2). İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır (İş K.md.83/4). Bilgi için bkz. Süzek, İşçilerin Hakları, 614-617. Odaman, s.884-886. Yıldız, 2005, s.1156-1158. Keser, s.90-91. Ekmekçi, 2003, s.190.

<sup>31</sup> Süzek, 2008, s.818. Aynı yazar, 2005, 615. Akın, 2005, s.321. Başterzi, s.196. Odaman, s.886. Yıldız, 2005, s.1157-1158. Aksi görüşte, Soyer, s.35.

<sup>32</sup> Süzek, 2008, s.820. Sur, s.411. Akın, 2005, s.322. Başterzi, s.196-198. Odaman, 885. Baycık, s.173. Aksi görüş, Ekmekçi, 2003, s.191.

<sup>33</sup> Süzek, 2008, s.820. Aynı yazar, 1985, s.186 vd. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.283. Engin, 2003, s.87. Mollamahmutoğlu, s.4 vd. Akın, 2001, s.62. Odaman, s.885.

hukuki sonuçlarına katlanmak durumundadır<sup>34</sup>. Belirtmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri genellikle teknik nitelik taşıdığından işçinin yanılğı ihtimali vardır<sup>35</sup>.

Geçici işçinin de İş K'nun 83. maddesindeki prosedüre uyarak gerekli önlemler alınmaya kadar iş görme ediminden kaçınması mümkündür. Zira İş K'nun 83/3. maddesinde düzenlenen işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, geçici işverene karşı da kullanılabilir bir haktır. Bu hakkın kullanımı açısından işverenin kendi işçisi ya da geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi olması arasında bir fark bulunmamaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikenin geçici işçinin iş gördüğü geçici işverene ait işyeri bakımından ortaya çıkmış olması gerekir<sup>36</sup>. Ayrıca yukarıda açıklanan sebeplerle geçici işçi de koşullar oluştuğunda Borçlar Kanunu md.325 uyarınca iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir.

#### **b. İş sözleşmesini fesih hakkı**

İş Kanununun 83. maddesinin 5. fıkrasında işçinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkını düzenleyen bir hüküm getirilmiştir. Söz konusu hükme göre, *“iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı işgünü içinde bu kanununun 24'üncü maddesinin (I). numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.”*

Anılan hüküm, bilim kurulunca hazırlanan kanun taslağında yer alan *“İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerinde, işçiler çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle bu kanunun 26 ıncı maddesinin II. bendinin e fıkrası (şimdi 24/II f) uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir”* şeklindeki düzenlemeyi geniş

<sup>34</sup> Süzek ,2008, s.820. Sur, s.411-412. Odaman, s.885.

<sup>35</sup> Süzek, 2008, s. 820.

<sup>36</sup> İş görmekten kaçınma hakkı İş K.'nun 83. maddesinde koruma yükümlülüğünü gerektiren tedbirlerin alınmaması sonucu kullanılan bir hak olduğu için ödünç işçilerin de ödünç alan işverene karşı bu haktan yararlanmaları gerekir. Aydınlı, 2005, s.25.

ölçüde değiştirmekte, iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işçilerin fesih haklarını kullanmasını güçleştirmektedir. Şöyle ki, işçi tarafından fesih hakkının kullanılabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği açısından yakın, acil ve hayati bir tehlikenin bulunması, işçinin başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından bu yönde bir karar verilmesi ve işçinin talebine rağmen işverence gerekli önlemlerin alınmamış olması gerekmektedir<sup>37</sup>.

Öğretide bir görüş işçi haklı bile olsa İş K.'nun 83. maddesinde yer alan prosedürden geçilmeden yapacağı feshin haksız olacağını ileri sürmektedir<sup>38</sup>. Bizim de katıldığımız diğer görüş sahipleri ise, işçinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için mutlaka İş K. md.83'de yer alan prosedürü işletmesine gerek olmadığını, İş K. md.24/II f hükmü gereği çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini ileri sürmektedir<sup>39</sup>. Zira çalışma şartı kavramının içinde işçinin sağlığını ve yaşamını tehdit etmeyen bir ortamda çalışmasının sağlanması da yer almaktadır<sup>40</sup>.

Ayrıca çalışma koşulları kavramı işçi ve işverenin tabi olduğu yasa, tüzük, yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelik vb. tüm iş hukuku kaynaklarında yer alan hükümleri ifade eder ve bunun içinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat kuralları da yer almaktadır<sup>41</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği

<sup>37</sup> Süzek, 2008, s.821.Yıldız, 2005, s.1157-1158.

<sup>38</sup> Çelik, s.165. Ekmekçi, 2003, s.192.

<sup>39</sup> Süzek, 2008, s.821. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.283. Akyiğit, 2006, s.1948-1949. Akın, 2005, s.323-324. Yıldız, 2005, s.1159-1160.

<sup>40</sup> Süzek, 2008, s.821. Akın, 2005, s.323-324. Yıldız, 2005, s.1159-1160.

<sup>41</sup> Süzek'in de ifade ettiği üzere, İş K.'nun 83. maddesinin 5. fıkrasında bu yasanın 24. maddesinin I. bendine yapılan yollama isabetli değildir. Zira bu fıkrada iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması "işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike olursa" denilmektedir. Oysa işçiye sadece işin niteliğinden kaynaklanan tehlikeler için değil, alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden doğan tehlikeler için fesih hakkı tanınmalıdır. Bu nedenle bilim kurulu taslağında olduğu gibi yollama 24. maddenin II. bendinin f fıkrasına diğer deyişle çalışma şartlarının uygulanmaması hükmüne yapılmalıydı. Ayrıca iş sözleşmesi İş K. md. 24/I'e göre feshedilmiş sayıldığında işçi kıdem tazminatı alabileceğe de



kurulunun kararının alınması nedeniyle işçinin İş K. md. 83'e göre iş akdini feshetmesi onun açısından daha güvenli bir yoldur. İşçi sözleşmeyi İş K. md. 24/II f'ye dayanarak feshettiğinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı konusunda yanlış bir değerlendirme yapmışsa iş sözleşmesini haksız feshetmiş duruma düşebilir.

Yukarıdaki açıklamalarımız geçici işçiler bakımından da geçerlidir. Bu nedenle geçici işçiler İş K.'nun 83. maddesindeki prosedüre uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle iş sözleşmelerini feshedebilecekleri gibi koşulları oluştuğunda, İş K. md.24/II f hükmü gereği çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle sözleşmelerini haklı nedenle de feshedebileceklerdir.<sup>42</sup>.

## 2. İşverenlerin Karşılaşacağı Yaptırımlar

İşçi, işverenin gözetme borcuna aykırı davranışı sonucunda meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğradığı bedensel ya da ruhsal zararlarının tazminini talep edebilir, (BK.md.46)<sup>43</sup>. Bu tazminat dışında koşulları varsa işverenden ayrıca manevi tazminat da isteyebilir (BK.md.47). İşçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalanlar da maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebilirler (BK.md.45)<sup>44</sup>. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu işçiye ve hak sahiplerine yaptığı her türlü gider ve ödemeleri iş kazası veya meslek hastalığına neden olan işverene belirli koşulların varlığı halinde rücu edebilir (SSGSSK md.21).

---

işverenden İş K.'nun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre tazminat talep edemeyecektir. Zira bu tazminatın istenebilmesi için feshin İK 24/II'ye göre yapılması gerekir. Bilim kurulu taslağındaki düzenleme muhafaza edilseydi, işçi sözleşmeyi İş K. md. 83/5'e göre feshetse de söz konusu tazminatı talep edebilecekti. Bkz. Süzek, 2008, s.823. Benzer görüş için bkz. Akın, 2005, s.324. Ekmekçi, 2003, s.193.

<sup>42</sup> Keser, işçiye böyle bir durum ortaya çıktığında doğrudan fesih hakkını tanımaktansa işçinin öncelikle geçici iş ilişkisinin bitirilmesini iş sözleşmesinin tarafı olan işverenden talep edebileceğini, bu yöndeki talebin iş sözleşmesinin tarafı olan esas işverence kabul edilmemesi durumunda ise, geçici işçiye tanınan fesih için haklı bir sebebin varlığından söz etmenin daha doğru olduğunu, böylece esas işverene iş sözleşmesinin sürdürülebilmesi açısından bir şans tanınmış olacağını belirtmektedir. Keser, s.93.

<sup>43</sup> Tazminat prensipleri ve hesap yöntemleri için bkz. Kılıçoğlu, s.64-95. Akın, 2001, s.183-273.

<sup>44</sup> Destekten yoksun kalma tazminatı kavramı ve hesaplama prensipleri için bkz. Yıldız, 2003, 63-212.

İş sağlığı ve güvenliğini ihlal eden işverenler idari ve cezai yaptırımlarla da karşı karşıya kalırlar<sup>45</sup>. Geçici iş ilişkisinde de belirtilen yaptırımlarla karşı karşıya kalınabilecektir.

İş Kanunu md.7/3 gereği esas işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan her türlü tazminat borcundan geçici işçiye, işçinin yakınlarına ve Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı geçici işverenle birlikte (müteselsil) sorumludur.

#### **a. Hukuki yaptırım**

Geçici işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sebebiyle geçici işçinin bir iş kazasına uğraması halinde İş K.'nun 7/3. maddesi hükmü gereği, geçici işçi her iki işverenden de Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zararlarının ödenmesi için tazminat talebinde bulunabilecektir. Buradaki sorumluluk müteselsil sorumluluktur. İşçinin öncelikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü geçici işverene karşı dava açma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçi geçici işverene karşı dava açabileceği gibi asıl işverene de dava açabilir veya aynı anda her iki işvereni dava edebilir.

Geçici işçi, iş sözleşmesinin tarafı olmamasına rağmen gözetim borcunun hizmetinden yararlanan geçici işveren tarafından yerine getirileceğine ve sağlığının korunacağına güvenmektedir. İş K.'nun 7. maddesinde geçici işverenin geçici işçiyi gözetme borcundan esas işverenle birlikte (müteselsil) sorumlu olduğu açıkça belirtilmiştir. Aşağıda özeti yer alan Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 20.01.2009 tarih 2008/16608 E. ve 2009/306 K. sayılı kararında da söz konusu müteselsil sorumluluk açıklanmıştır.

*“Davacılar murisinin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.... Dosyadaki kayıt ve belgelerden sigortalı muris M.Ö.'ün davalı işveren şirket*

---

<sup>45</sup> Süzek, 2008, s.364. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık sebebiyle ortaya çıkan kazaların mağdurları bazen görevi gereği ya da farklı sebeplerle başka bir işverenin işyerinde bulunan üçüncü kişiler de olabilir. Bu durumda işverenin kusurunun kapsamı için bkz. Akın, 2009, s.60-63.

*tarafından 19.07.2004-24.07.2004 tarihleri arasında grup şirketlerinden olan ve İzmir Bornova da faaliyet gösteren .... Beton Makine Servis Ticaret Limited Şirketinde bakım ekibinde çalışmak üzere görev tutanağıyla görevlendirilmesi ve şirketin Akhisar şantiyesinde beton pompasının arıza ihbarı gelince arızanın giderilmesi için görevli olarak murisinde içinde bulunduğu ve başka bir şirket çalışanı R.C.B'nin kullandığı ve davalı şirketin grup şirketi olan ..... Beton Makine Servis Ticaret Limited Şirketi adına kayıtlı ....plakalı kamyonet ile Akhisar – Gölarmara yolunda seyrederken 23.07.2004 günü hatalı solama sonucu karşı yönden gelen ....plakalı kamyonla çarpışmaları sonucu meydana gelen trafik iş kazasında araç sürücüsü R.C.B ve davacı murisinin öldüğü anlaşılmaktadır.*

*Mahkemece uyulan Dairemiz bozma kararı doğrultusunda kusur raporu alınmış ve 24.04.2008 tarihli kusur bilirkişi raporuna göre araç sürücüsü R.C.B 'ün kazada %100 oranında kusurlu olduğu bildirilmiş mahkemece işveren şirkete atfedilecek bir kusurun bulunmaması nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir. Uyuşmazlık zarara uğrayan hak sahiplerinin yakını olan sigortalı işçinin bindiği aracın davalı işveren şirkete ait olmamasına ve araç şoförü ile davalı işveren arasında hizmet akdi bulunmamasına karşın meydana gelen zararlandırıcı olaydan davalı işverenin sorumlu olup olmayacağı noktasındadır.....*

*....İşverenin işinin görülmesi için sigortalıların işin görüleceği yere emniyetli ve güvenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri işverenin yükümünde olan bir sorumluluktur. İşveren bu görevini kendi araç ve işçisiyle yapabileceği gibi başkasına ait araç ve işçi ile de yerine getirebilir. Taşıma işinin işverenin nam ve hesabına yapılması durumunda işçiye karşı sorumluluk doğrudan işverene aittir. Bu nedenle ödünç veren işveren bu taşıma sırasında oluşan zarardan hak sahiplerine karşı dava dışı ödünç alan işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Mahkemece bu yön gözetilmeksizin davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”*

## **b. İdari Yaptırım**

### **aa. İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması**

İş güvenliği önlemlerinin alınmamasının en önemli idari yaptırımı işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasıdır. İş K.'nun 79/1. maddesi gereği bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır<sup>46</sup>.

Anılan maddede de işin durdurulması veya işyerinin kapatılması nedeniyle işsiz kalan işçilere karşı işverenin ücretlerini ödemeye devam etme yükümlülüğü olduğu veya işverenin ücretlerinde bir düşüklük meydana gelmemek şartıyla bu işçileri meslek ve durumlarına uygun başka bir işte çalıştırmak zorunda bulunduğu düzenlenmiştir (İş K.md.79/son).

İş K.'nun 79. maddesi uyarınca geçici işverenin işyerinin kapatılması sebebiyle geçici işçilere iş verilememesi durumunda İş K.'nun 7/3. maddesinde yer alan “İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.” hükmü uyarınca esas işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir. Ancak gerek İş K. md.7/3 gerekse İş K. md.79/son maddeleri gereği esas işverenin geçici işçilerin ücretlerini ödememesi durumunda geçici işverenin de ödenmeyen ücretlerden müteselsil sorumluluğu devam edecektir.

Belirtmek gerekir ki, esas işveren İş K.md.79/son gereği geçici işverenin işyerinin kapatılması veya işinin durdurulması durumunda işçiler ücretlerinde bir düşüklük meydana gelmemek şartıyla meslek ve

---

<sup>46</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 2008, s.834-836. Yıldız, 2005, s.1137-1139.

durumlarına uygun başka bir işte çalıştırabileceklerdir. Esas işverenin kendi işyerinde çalışan işçilere karşı gözetme borcunu yerine getirmemesi ve işyerinin kapatılması durumunda ise işyerinin kapatılması esas işverene yönelik bir müeyyide olduğundan geçici işverenin işyerinde çalışan işçiyi geçici iş ilişkisi süresince etkilemeyecektir<sup>47</sup>.

### **bb. İşçilerin çalışmaktan alıkonulması**

İş K.'nun 79. maddesinin altıncı fıkrası gereği bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bu işçiler çalışmaktan alıkonulacaktır. Bu durumda işveren söz konusu işçilere koşullarına uygun bir vermekle yükümlüdür. İşçinin durumuna uygun bir iş verilmesi yönündeki talebine rağmen işçinin sağlık durumuna uygun bir iş vermeyen işveren alacaklı temerrüdüne düşer ve işçi çalışmaksızın Borçlar K.'nun 325. maddesine göre ücretini talep edebilir<sup>48</sup>. Ayrıca durumu uygun olmamasına rağmen çalıştırılan işçi yapmakta olduğu iş nedeniyle maddi veya manevi bir zarara uğrarsa Borçlar Kanunu'nun 46. ve 47. maddeleri uyarınca tazminat davası da açılabilir<sup>49</sup>.

### **cc. İdari para cezaları**

İş K.'nun 105. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık hallerinde uygulanacak idari para cezaları düzenlenmiştir<sup>50</sup>. Geçici işçinin fiilen çalışacağı işyeri geçici işverenin işyeridir<sup>51</sup>. İş K. md.105'de idari para cezası yaptırımına bağlanan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halleri büyük oranda geçici işverenin işyerinde ortaya çıkacağından bu nedenle İş K. md 105'deki idari para cezasının muhatabı genellikle geçici işveren olacaktır. İş K. md.7/1 gereği geçici işverenin işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlü olduğu açıkça belirtildiğinden bu yükümlülüğün

<sup>47</sup> Keser, s.99-100.

<sup>48</sup> Soyer, s.35. Keser, s.101. Yıldız, 2005, s.1140.

<sup>49</sup> Yıldız, 2005, s.1140.

<sup>50</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 2008, s.832-834. Yıldız, 2005, s.1140-1143.

<sup>51</sup> Ayrıca İş K.'nun 99/a maddesinde geçici iş ilişkisini düzenleyen İş K.'nun 7. maddesinin ihlali halinde karşılaşılabilecek idari para cezası belirtilmiştir.

yerine getirilmemesi durumunda İş K.'nun 99/a maddesi uyarınca idari para cezasının muhatabı geçici işveren olacaktır<sup>52</sup>.

### c. Cezai Yaptırım

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu işçinin ölmesi, iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması durumlarında koşulları oluşmuşsa 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu bakımından tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu adam öldürme ve yaralama (TCK md.85, 89) suçları ortaya çıkacaktır<sup>53</sup>. Böyle bir durumda her olayın kendine özgü nitelikleri gereği değişebilmekle beraber genelde geçici işçinin çalıştığı işyerindeki ihmâl dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkacağından hapis cezasının muhatabı geçici işveren olacaktır. Belirtmek gerekir ki, cezaların şahsiliği gereği burada asıl işverenle birlikte müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacaktır<sup>54</sup>.

## VII. SONUÇ

Yeni istihdam türlerinden birisi olan geçici (ödünç) iş ilişkisi çalışma hayatında esneklik sağlarken bu ilişkinin tarafları olan esas ve geçici işverenlere önemli sorumluluklar yüklemektedir. Yukarıda açıklandığı üzere geçici işveren, geçici işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden esas işveren ile müteselsilen sorumludur.

Bu itibarla geçici iş ilişkisi kurulurken esas ve geçici işverenlerin birbirlerini ve geçici işçiyi iyi tanımaları, geçici işin görüleceği işyeri ve görülecek iş hakkında bilgi sahibi olmaları ileride yasal sorumluluklarla karşılaşmalarını açısından büyük önem taşımaktadır. Geçici iş ilişkisi kurulurken geçici işçinin eğitimi, yeterliliği, kıdemi bakımından geçici işe uygun olup olmadığı, geçici işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, geçici işverenin geçici iş ilişkisi süresince üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirip getiremeyeceği, yeterli

---

<sup>52</sup> Keser, s.102-103.

<sup>53</sup> İş sağlığı ve güvenliğinde işverenin cezai sorumluluğu hakkında bkz. Akın, 2008, s.210-230. Taksirli eylem kavramı için bkz. Akın, 2009, s.56-60.

<sup>54</sup> Keser, s.101-102.

finansal güce sahip olup olmadığı (ücret, prim vb. ödemeler bakımından) gibi soruların cevaplanması gerekmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Akın, Levent.(2009). Üçüncü Kişinin Uğradığı Kazada İşveren Kusurunun (Taksirinin) Kapsamı, TİSK Akademi, C.4, S.7, 55-64.
- Akın, Levent. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK Akademi, C.3, S.5, 210-231.
- Akın, Levent.(2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, AÜHFM C.54.
- Akın, Levent. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Yasası, İstanbul, 302-348.
- Akın, Levent. (2001). İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Aktay, Nizamettin- Arıcı, Kadir-Kaplan/Senyen, Tuncay.( 2007). İş Hukuku (2.bs). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, Ercan. (1995). İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara: Kamu-İş Yayını.
- Akyiğit, Ercan.(2006). 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Aydınlı, İbrahim.(2005). İşçilerin İşgörmekten Kaçınma Hakkı. Çimento İşveren, C.19, S.4, 16-29.
- Aydınlı, İbrahim. (2004). İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları. Seçkin Yayınevi.
- Başbuğ, Aydın.( 2003). İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki, TÜHİS C.18, S.2-3, 3-17.
- Başterzi, Süleyman. (2007) Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi, Ankara.
- Baycık, Gaye. (2006). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara: Yetkin Kitabevi.



- Çankaya, Güven, Osman-ÇİL Şahin. (2009) İş Hukukunda Üçlü İlişkiler,(2.bs). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Caniklioğlu, Nurşen.(2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul: Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Legal Yayınevi, 121-155.
- Çelik, Nuri. (2008). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş (21.bs). İstanbul:Beta Yayınevi.
- Demircioğlu A. Murat -Centel, Tankut: (2007) İş Hukuku,(12.bs). Ankara: Beta Yayınevi.
- Ekmekçi, Ömer.(2004). 4857 Sayılı İş Kanununda Geçici İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal, İHSGD, S.2, 367-382.
- Ekmekçi, Ömer. (2003). 4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin
- Hükümler, Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını. 177-195.
- Ekmekçi, Ömer.(2005). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul: Legal Yayınevi.
- Ekmekçi, Ömer.(2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul: Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Legal Yayınevi, 100-119.
- Ekonomi, Münir. İşçinin Gündüz İş Verilmemesi Nedeniyle İşten Ayırılması Halinde Kıdem Tazminatı, İHU, İşK.14, No:24.
- Engin, Murat. (1991). İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri, Ödünç İş İlişkisi, İş Hukuku Dergisi, C.I, 335-354.
- Engin, Murat. (2005). Üçlü İş İlişkileri, III.Yılında İş Yasası Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, 12-26.

- Engin, Murat.(2003).Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, S.1. 77-94.
- Eyrenci, Öner. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal, İHSGD S.1, 15-56.
- Eyrenci, Öner-Taşkent, Savaş-Ulucan, Devrim: (2006). Bireysel İş Hukuku, (3.bs). İstanbul:Legal Yayınevi.
- Göktaş, Seracettin. (2008). Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Günay, İlhan, Cevdet.(2005). İş Kanunu Şerhi.Ankara: Yetkin Yayınevi, C.1,
- Keser, Hakan.(2006). İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması, İHSGD,S.9, 65-110.
- Kılıçoğlu, Mustafa. (1997) Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara: Adil Yayınevi.
- Kılıçoğlu,Mustafa-Şenocak, Kemal (2008). İş Kanunu Şerhi (C.1), Ankara: Legal Yayınevi.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. (1994). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin İş Red Hakkı, Türk Kamu-Sen, Mart-Haziran, 3-12.
- Odaman, Serkan. (2006) İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart, İHSGD, S.11, 880-897.
- Soyer, M. Polat. (2003). 4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 12-36.
- Sur, Melda (2005). İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı A. Can Tuncay'a Armağan, 395-414.

- Sümer, Hadi, Haluk. (2003). İş Hukuku. (14.bs.). Konya: Mimoza Yayınevi.
- Süzek, Sarper. (2001). İş Akdinin Türleri. Mercek, S.22, 17-35.
- Süzek, Sarper. (1998). İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları. Prof. Metin Kutal'a Armağan. 225-232.
- Süzek, Sarper. (2005). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri. Legal İHSGD. S.6 610-622.
- Süzek, Sarper. (1985). İş Güvenliği Hukuku. Ankara: Savaş Kitabevi.
- Süzek, Sarper. (2006). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, 507-528.
- Süzek, Sarper. (2008). İş Hukuku. (4bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tuncay, A. Can. (2003). İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi, Mercek. Nisan. 56-75.
- Ulucan, Devrim. (2003). 4857 Sayılı Kanuna Göre İş sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası Seminer Notları. Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını. 35-65.
- Uşan, Fatih, M. (2006). İş Hukuku. C.1. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yıldız, Gaye, Burcu. (2003). İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yıldız, Gaye, Burcu. (2005). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü. İşveren Haziran. 52-56.
- Yıldız, Gaye, Burcu. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. Legal İHSGD S.7. 1130-1171.

