

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Alper KAN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP

ŞUBAT 2023

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Alper KAN
(36193627023)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP

ŞUBAT 2023

TEŞEKKÜR VE ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının her aőamasında yardım, öneri, bilgi, tecrübe ve desteklerini esirgemedен beni her konuda yönlendiren danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP'e,

alıőmalarımда ayrıca tüm hayatım boyunca olduğu gibi bu çalıőmalarım süresince debenden desteğini esirgemeyen eőime,

teşekkür ederim.



ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkilerinde İş Sağlığı ve Güvenliği” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığına ve yararlandığım bütün kaynakların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Mehmet Alper KAN



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR VE ÖNSÖZ	i
ONUR SÖZÜ	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
SEMBOLLER VE KISALTMALAR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Konunun Önemi.....	1
1.2 Konunun Sınırlandırılması.....	2
1.3 İnceleme Yöntemi.....	2
2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ	4
2.1. Geçici İş İlişkisi Kavramı	4
2.2 Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisinin Tarihçesi	6
2.3 Geçici İş İlişkisi Türleri	7
2.3.1 Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi	8
2.3.1.1 Özel istihdam bürolarına ilişkin koşullar	8
2.3.1.2 Geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve haller.....	9
2.3.1.2.1 Analık ve doğum izni, işçinin askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâller.....	9
2.3.1.2.2 Mevsimlik tarım işlerinde.....	11
2.3.1.2.3 Ev hizmetlerinde	11
2.3.1.2.4 İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde	12
2.3.1.2.5 İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde.....	12
2.3.1.2.6 İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde.....	13
2.3.1.2.7 Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde.....	14
2.3.1.3 Geçici iş ilişkisi kurmanın yasak olduğu haller.....	14
2.3.1.3.1 Daha önce geçici işçi çalıştırılan işlerde.....	14
2.3.1.3.2 Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde	15
2.3.1.3.3 Kamu kurum ve kuruluşlarında	15
2.3.1.3.4 Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde	16
2.3.1.3.5 Grev ve lokavt yapılan işyerlerinde	16
2.3.1.3.6 İş sözleşmesi feshedilen işçinin çalıştırılması	16
2.3.1.4 Süre sınırlamaları.....	16
2.3.1.5 Koşullara ve süre sınırlamalarına aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar	17
2.3.1.6 Taraflar arasındaki hukuki ilişkiler ile hak ve yükümlülükler	18
2.3.1.6.1 Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki ilişki	18
2.3.1.6.2 Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişki	19
2.3.1.6.3 Geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasındaki hukuki ilişki	20
2.3.1.7 Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin sona ermesi.....	22
2.3.2 Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi.....	23
2.3.2.1 İşçinin rızasının alınması	23

2.3.2.2 Holding bünyesinde ya da şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme	24
2.3.2.3 Süre sınırlaması	25
2.3.2.4 Geçici iş ilişkisinin yasak olduğu haller	25
2.3.2.5 Koşullara ve sürelerle uymamanın yaptırımı	25
2.3.2.6 Taraflar arası hukuki ilişkiler ile hak ve yükümlülükler	26
2.3.2.7 Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinin sona ermesi	27
2.4 Geçici İş İlişkisinin Benzer İş İlişkileri ile Karşılaştırılması	28
2.4.1 Asıl işveren alt işveren ilişkisi	28
2.4.2 İş aracılığı	29
2.4.3 İşyerinin devri ve iş sözleşmesinin devri	29
3. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	30
3.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Ulusal Mevzuat	30
3.2 Geçici İş İlişkilerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri	32
3.2.1 İşverenlerin genel yükümlülükleri	34
3.2.2 İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesi	37
3.2.3 Risk değerlendirilmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma	41
3.2.4 Acil durum planları, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye	43
3.2.5 İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini	44
3.2.6 Sağlık gözetimi	45
3.2.7 Çalışanların bilgilendirilmesi	48
3.2.8 Çalışanların eğitimi	49
3.2.9 Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	51
3.2.10 Çalışan temsilcisi	52
3.2.11 İş sağlığı ve güvenliği kurulu	54
3.3 Geçici İş İlişkilerinde Geçici İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hak ve Yükümlülükleri	55
3.3.1 Çalışanların yükümlülükleri	55
3.3.2 Çalışmaktan kaçınma hakkı	56
4. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI NETİCESİNDE SORUMLULUKLARI	59
4.1 İş Kazaları	59
4.1.1 Sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazası	61
4.1.1.1 Kazaya uğrayan kişinin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması	61
4.1.1.2 Sigortalının kazaya uğraması	61
4.1.1.2.1 Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması	62
4.1.1.2.2 Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle kazaya uğraması	62
4.1.1.2.3 İşveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilen sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması	63
4.1.1.2.4 Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması	63
4.1.1.2.5 Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kazaya uğraması	63
4.1.1.3 Sigortalının kaza sonucu bedensel veya ruhsal zarara uğraması	64
4.1.1.4 Kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması	64
4.1.2 Bireysel iş hukuku bağlamında iş kazası	64
4.1.3 İlliyet bağı	65
4.2 Meslek Hastalıkları	67

4.3 İşverenin Hukuki Sorumluluğu.....	68
4.3.1 Kusursuz sorumluluk görüşü.....	68
4.3.2 Kusur sorumluluğu görüşü.....	69
4.3.3 Akdi sorumluluk – haksız fiil sorumluluğu yarışması	70
4.3.4 Kaçınılmazlık	71
4.3.5 İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminatlar	72
4.3.5.1 Maddi tazminat	72
4.3.5.2 Destekten yoksun kalma tazminatı.....	73
4.3.5.3 Manevi tazminat	73
4.3.6 Sosyal Güvenlik Kurumu’nun rücu davaları.....	74
4.3.7 Geçici iş ilişkisinde işverenlerin hukuki sorumluluğu	74
4.4 İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Neticesinde Cezai Sorumluluk.....	79
4.4.1 Failin tespiti.....	79
4.4.2 İş kazaları ve meslek hastalıklarında suç türleri.....	81
4.4.3 Geçici iş ilişkisinde işverenlerin cezai sorumluluğu	85
4.5 İdari Sorumluluk	85
4.5.1 İşin durdurulması	86
4.5.2 İdari para cezaları	89
4.5.3 Kamu ihalesinden yasaklanma	90
4.5.4 Geçici iş ilişkilerinde işverenlerin idari sorumluluğu	90
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	92
KAYNAKLAR.....	97
ÖZGEÇMİŞ	104

SEMBOLLER VE KISALTMALAR

ÇİSGEUEHY	:Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ET	: Erişim Tarihi
GBSİİSGHY	: Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
İADHY	: İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
İGUGYSEHY	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHDSPGYSEHY	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGKHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGRDY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
İşK	: 487 sayılı İş Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
ÖİB	: Özel İstihdam Bürosu
RG	: Resmi Gazete
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MEHMET ALPER KAN

İnönü Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

104+viii sayfa

2023

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan Kayık AYDINALP

Modern dünyada teknoloji ve ekonomideki değişimler çalışma hayatını etkilemekte ve bu çerçevede işgücü piyasasında tam zamanlı ve sürekli istihdamın yerini esnek çalışma modelleri almaktadır. Buna bağlı olarak İş Hukuku alanında yeni düzenlemeler devreye girmektedir. Geçici iş ilişkisi de bu esnek çalışma modellerinden birisi olup, 4857 sayılı İş Kanununda konu ile ilgili detaylı düzenlemeler bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisi iş hukukunda atipik çalışma biçimlerinden olup, ilişkide iki işverenin bulunması aradaki hukuki ilişkilerin netleştirilmesini ve iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin hangi işveren tarafından alınması gerektiği hususlarının açıklığa kavuşturulmasını gerektirmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçinin maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalıklarında sorumlulukların hangi işverene ait olduğunun tespiti oldukça önemlidir.

Tezde geçici iş ilişkileri kavramı incelendikten sonra geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında işverenlerin yükümlülükleri incelenmiştir. İşverenlerin, geçici işçilerin maruz kaldığı iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu doğan sorumlulukları ele alındıktan sonra iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranmaya bağlı olarak doğan idari sorumluluklar üzerinde durulmuştur. Son olarak geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi için yapılabileceklerle ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Geçici İş İlişkisi, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı, İşverenlerin Sorumlulukları

ABSTRACT

Master Thesis

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONS IN TURKISH LABOR LAW

MEHMET ALPER KAN

Inonu University
Graduate School of Nature and Applied Sciences
Department of Occupational Health and Safety

104+viii page

2023

Supervisor: Asst.Prof.Dr. Aslıhan KAYIK AYDINALP

In the modern world, changes in technology and economy affect working life and within this framework, flexible working models replace full-time and permanent employment in the labor market. Accordingly, new regulations are introduced in the field of Labor Law. Temporary employment relationship is one of these flexible working models and there are detailed regulations on the subject in the Labor Law No. 4857. Temporary employment relationship is one of the atypical forms of employment in labor law and the existence of two employers in the relationship requires clarification of the legal relations between them and clarification of which employer should take occupational health and safety obligations. In addition, it is very important to determine which employer is responsible for occupational accidents and occupational diseases suffered by the employee working within the scope of temporary employment relationship.

In the thesis, after analyzing the concept of temporary labor relations, the obligations of employers in terms of ensuring the occupational health and safety of temporary workers are examined. After discussing the responsibilities of employers arising from occupational accidents and occupational diseases that temporary workers are exposed to, administrative responsibilities arising from violations of occupational health and safety obligations are emphasized. Finally, suggestions are made on what can be done to improve the occupational health and safety of temporary workers.

Keywords: Temporary Employment Relationship, Occupational Health and Safety, Occupational Accident, Occupational Disease, Employers' Responsibilities

1. GİRİŞ

1.1 Konunun Önemi

Modern dünyada teknoloji ve ekonomideki değişimler çalışma hayatını etkilemekte ve bu çerçevede işgücü piyasasında tam zamanlı ve sürekli istihdamın yerini esnek çalışma modelleri almaktadır. Buna bağlı olarak İş Hukuku alanında yeni düzenlemeler devreye girmektedir. Geçici iş ilişkisi de bu esnek çalışma modellerinden birisi olup, 4857 sayılı İş Kanununda (İŞK) konu ile ilgili detaylı düzenlemeler bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisi ile ifade edilmek istenen, bir işverenin işçisini, iş görme borcunu yanında ve yönetiminde yerine getirmek üzere başka bir işverene kısa ve geçici bir süre için devretmesidir. Geçici iş ilişkisi hukukumuzda İŞK'in 7. maddesinde düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisi ilgili kanunda iki tür olarak kabul edilmiştir. Bunlardan ilki özel istihdam bürosu (ÖİB) aracılığı ile geçici iş ilişkisi diğeri ise holding bünyesi veya aynı şirketler topluluğuna ait başka bir işyerinde görevlendirme suretiyle geçici iş ilişkisidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) 30.06.2012 tarihinde yayımlanarak 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülükleri oldukça detaylı bir biçimde ele alınmış ve bahse konu Kanuna bağlı çok sayıda Yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmeliklerden birisi olan Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelikte (GBSİİSGHY) geçici işçi çalıştıran işverenin yükümlülükleri eşit davranma, bilgilendirme, eğitim, sağlık gözetimi ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri olarak sıralanmıştır. Ayrıca İŞK'in 7. maddesinin 9. fıkrasında da *“Geçici işçi çalıştıran işveren ... 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İSGK'nın 17. maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür”* hükmü mevcuttur.

Her ne kadar İSGK'da, İŞK'te ve GBSİİSGHY'de bazı yükümlülükler belirtilmişse de geçici iş ilişkisi, iş hukukunda atipik çalışma biçimlerinden olup ilişkide iki işverenin bulunması aradaki hukuki ilişkilerin netleştirilmesini ve iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini alması gereken işverenin açıklığa kavuşturulmasını gerektirmektedir. İSGK'da ve Kanuna istinaden yayımlanan yönetmeliklerin birçoğunda geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışanlara çok sınırlı

şekilde değinilmiştir. İSGK ve ilgili yönetmeliklerin detaylı bir şekilde irdelenerek geçici işçilerin, işverenlerin ve geçici işçi çalıştıran işverenlerin hak ve yükümlülüklerinin net olarak ortaya konulması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisi çerçevesinde yapılan çalışmalarda meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarında tarafların hukuki, cezai ve idari sorumluluklarının belirlenmesi de büyük önem arz etmektedir. Çalışmada bu sorumluluklar da detaylı olarak ele alınacaktır.

1.2 Konunun Sınırlandırılması

İSGK ve ilgili yönetmelikler oldukça detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak bu detaylı düzenlemeye rağmen kanun ve yönetmeliklerde geçici iş ilişkisi kavramı çok fazla karşımıza çıkmamaktadır. Çalışma İSGK maddeleri esas alınarak yürütülecektir. Bu çerçevede işverenlerin genel yükümlülükleri ile başlanarak kanundaki madde numaraları sırası ile takip edilerek devam edilecektir. İSGK'ya istinaden çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelikler daha ziyade teknik detaylar içeren yönetmeliklerdir. Örnek olarak İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik gibi yönetmelikler iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde alınması gerekli teknik tedbirleri içeren yönetmeliklerdir. Bu yönetmeliklerde geçici iş ilişkisi kavramına yer verilmemiştir. Bu çalışmada İSGK'nın genel yükümlülükler başlıklı 4. maddesi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini genel olarak içeren bir düzenleme olduğundan bahse konu teknik tedbirleri içeren yönetmelikler tek tek ele alınmayacaktır.

1.3 İnceleme Yöntemi

Çalışma literatür taraması şeklinde yapılacaktır. Öğretide geçici iş ilişkisi, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarında işverenlerin sorumluluğu alanlarında kitaplar, makaleler, İSGK, Kanuna dayanarak yayımlanan yönetmelikler ve Yargıtay kararları çerçevesinde “Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği” konusu incelenecektir.

Çalışmada öncelikle geçici iş ilişkisi kavramına ilişkin bilgiler verildikten sonra kavramın Türk İş Hukukuna girişi, tarihçesi ve içeriğine ilişkin bilgiler verilecektir. Geçici iş

ilişkinin türleri, uygulanabileceği haller, süre sınırlamaları, Türk İş Hukukunda yer alan diğer üçlü iş ilişkileri ile benzer yönleri ve farklılıkları irdelenecektir.

Geçici iş ilişkisi kavramı incelendikten sonra iş sağlığı ve güvenliği kavramı ele alınacaktır. Bu çerçevede kavramın içeriği aktarıldıktan sonra ülkemizde konu ile ilgili mevzuat ele alınacaktır. Sonrasında ise geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği konusu detaylı olarak ele alınacaktır. Bu kısımda İSGK'nın "*genel yükümlülükler*" başlıklı 4. maddesi ile başlayıp sırası ile kanundaki maddeler ele alınarak çalışma sürdürülecektir. Çalışmaktan kaçınma hakkı risk değerlendirmesi, çalışanların eğitimi, çalışanların sağlık gözetimleri, iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi madde başlıkları çalışma içerisinde tek tek irdelenecektir. Bu bölümde geçici iş ilişkisinde işverenler tarafından alınması gerekli tedbirler ve geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından hak ve yükümlülükleri ele alınmış olacaktır.

Çalışmanın son bölümünde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili bilgilere yer verilecektir. Sonrasında ise işveren ve geçici işçi çalıştıran işverenlerin iş kazası ve meslek hastalıkları sonrası hukuki, cezai ve idari sorumlulukları tek tek ele alınacaktır.

2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

2.1. Geçici İş İlişkisi Kavramı

Küreselleşme ve teknolojiadaki hızlı değişimler sosyal hayatı, bunun sonucunda da çalışma hayatını ve doğal olarak da iş hukukunu etkilemiştir (Akyiğit, 1995: 1). Bu etkilenme neticesinde çalışma hayatında ortaya çıkan en önemli kavram ise esnekliktir. Esnekleşme kavramı özü itibariyle sözleşme serbestisini esas almakla birlikte bu tamamen kuralsızlık anlamına gelmez ve iş hukukunun temel amaçlarından biri olan işçiyi koruma fonksiyonu göz ardı edilmeden ülkenin ekonomik koşulları da dikkate alınarak düzenleme ve uygulama yapılması gerekmektedir (Süzek, 2020: 20).

Teknolojiadaki değişimler üretim yöntemlerini oldukça etkilemiş ve bu da işgücü piyasalarına yansımıştır. Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma gibi atipik çalışmalar çalışma hayatında görünür hale gelmeye başlamıştır (Erol ve Özdemir, 2016: 1097). İş hukukunun temelinde tam zamanlı ve süreklilik arz eden istihdam biçimi yer alır. Bu istihdam biçiminde işçinin bir işyerinde sürekli bir şekilde ve tam süreli çalışması esas olarak kabul edilmektedir (Yüksel, 2004:51). İş sözleşmesinin temel unsurları olan ücret, iş görme ve bağımlılık hem tipik hem de atipik sözleşmelerde mevcuttur. Bununla birlikte atipik sözleşmelerde işin görüldüğü yer, zaman, işveren ve ücretin ödenme şekillerinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Tipik sözleşmenin temel unsurları olan belirsiz süreli olma, tam zamanlılık, bir işverene karşı sorumlu olma özelliklerini tam olarak barındırmayan sözleşmeler atipik olarak nitelendirilebilir (Kar, 2014: 173).

Esneklik kavramı çalışma hayatında devlet, işçi ve işveren açısından farklı anlamlar içermektedir. Devlet için işsizlik problemiyle mücadele aracı ve daha esnek hükümler içeren iş kanunları demek iken; işveren açısından rekabet gücü ve kâr anlamına gelmektedir. Çalışanlar için ise esneklik iş ve hayat arasında dengenin kurulması anlamına gelmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 51).

Küreselleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan rekabetçi ortamda maliyetlerin düşürülebilmesi için oluşturulan esnek çalışma biçimlerinden birisi de geçici iş ilişkisidir (Canıklıoğlu, 2008: 121). Geçici iş ilişkisinin en temel özelliği üçlü bir ilişki kurmasıdır. Geçici iş ilişkisinde tarafların aralarındaki hukuki ilişkilerin, hak ve borçlarının tespiti önem arz etmektedir.

Dünyada yaşanan ekonomik gelişmeler, krizler, teknolojik değişimler istihdam politikalarını etkilerken, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerle istihdam politikalarına yön vermeye çalışmıştır. ILO'nun 1919 yılında yayımladığı 2 nolu sözleşme, özel istihdam ile ilgili ilk kabul edilen sözleşmedir. Bu sözleşmede ücretsiz iş bulma bürolarına değinilmiştir. I. Dünya Savaşı sonrası yaşanan ekonomik krizlere bağlı olarak büyüyen işsizlik rakamları karşısında ILO, 1933 yılında ücretli iş bulma bürolarına izin veren 34 sayılı sözleşmeyi yayımlamıştır (Erol ve Özdemir, 2016: 1097). 34 sayılı sözleşmenin 2. maddesinin 1. fıkrasında sözleşmeyi onaylayan ülkelerde, onay tarihinden 3 yıl sonra ücretli iş bulma hizmeti veren büroların kapatılması öngörülmüştür.

ILO'nun 88 Sayılı Sözleşmesi ise üye devletlerin İş ve İşçi Bulma Servisi kurmasını öngörmekte olup, 1949 yılında yayımlanan 96 Sayılı Sözleşme ile de bahse konu 88 Sayılı sözleşmeyi tamamlayıcı hükümler getirilmiştir (ÇSGB, 2013: 17). 96 sayılı sözleşmede istihdam büroları kâr maksatlı ve kâr maksadı gütmeyenler olarak iki kısımda ele alınmış olup yayımlandığı tarihte iş aracılığı hizmetlerinin çoğunlukla kamu kesimi tarafından yerine getirilmesi, özel istihdam bürolarının çok cüz'î bir paya sahip olması ve liberal politikaların küresel çapta egemen olması nedenleriyle ILO 1997 yılında 181 sayılı Sözleşmeyi yayımlamıştır (ÇSGB, 2013: 19). 181 sayılı Sözleşmede büroların kanuni pozisyonları, denetimleri, işçilerin korunması gibi hükümler yer alırken aynı zamanda danışmanlık ve eğitim faaliyetleri de büroların faaliyet alanına dahil edilmiştir (Güzel ve Heper, 2017: 22). Diğer bir ILO düzenlemesi ise 188 sayılı Tavsiye Kararı olup 181 sayılı Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte hükümler ihtiva etmektedir (ÇSGB, 2013: 20).

Geçici iş ilişkisi üçlü bir hukuki ilişki olup taraflar arasındaki hukuki ilişkilerin netleştirilmesi, tarafların hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. Geçici iş ilişkisinde işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi devam eder. İşveren işçisini geçici bir süre çalıştırılmak üzere başka bir işverene devretmektedir ve işverenlik vasfını yitirmemektedir. Bu nedenle iş akdi devam etmektedir (Süzek, 2020: 288). İşveren ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi kurulmaktadır. Geçici işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki hukuki ilişki ise iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişkidir (Süzek, 2020: 292). İşçinin geçici işçi çalıştıran işverene karşı ifa

yükümlülüğünü özenle yerine getirmesi ve sadakat borcu söz konusu iken (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 136); geçici işçi çalıştıran işverenin işçiyi gözetim borcu ve eşitlik ilkesi çerçevesinde işlem yapma borçları söz konusu (Çelik vd., 2021: 262) olduğu için iş ilişkisi benzeri hukuki ilişki nitelendirilmesi yapılmaktadır.

2.2 Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisinin Tarihçesi

Türkiye, geçici iş ilişkisi ile ilgili ILO tarafından yayımlanan 2 No’lu İşsizlik Sözleşmesi, 34 No’lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi, 88 No’lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi ve 96 No’lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesini onaylamıştır; 181 sayılı ILO Sözleşmesini ise henüz onaylamamıştır.

Türkiye’de 1936 tarihli 3008 sayılı Kanunda ILO’nun 2 ve 34 nolu Sözleşmeleri çerçevesinde devletin iş bulmaya aracılık etmesi ve bu konuda faaliyet yürütmesi planlanan İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulması düşünülmüş olmakla birlikte kurumun kurulması II. Dünya Savaşı sonrasında 1946 tarihli ve 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile mümkün olabilmektedir. 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanununda iş aracılığı görevi devletin görevi olarak kabul edilmiştir. Süreçteki keskin değişim 4837 sayılı Kanunun yerine 4904 sayılı Kanunun ve 1475 sayılı İş Kanunu yerine 4857 sayılı İş Kanunun yürürlüğe girmesi ile yaşanmış ve devletin tekelinde tutulan iş bulma faaliyetlerinde özel istihdam bürolarının da yer alabileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte özel istihdam bürolarının mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kuramayacakları 2008 ve 2013 yıllarında çıkarılan yönetmeliklerle açıkça düzenlenmiştir. Yargıtay da 6715 sayılı Yasa öncesinde ÖİB’lerin mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurmasının yasak olduğu kanaatindedir. Nitekim “*Mezkur kanun ve yönetmeliğe göre, özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık etmek ve bu faaliyete yönelik işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynakları hizmetlerinde bulunmakla görevli olup bu hususlar dışında, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde ve mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunamaz*” kararı da bunu ortaya koymaktadır (Yargıtay 22. HD, T:20.03.2014, E: 2014/6347, K: 2014/6744, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T: 03.01.2023). Ancak uygulamada yasak olmasına rağmen ÖİB’lerin geçici iş ilişkisi kurdukları bilinmektedir (Yiğit, 2019: 85). Fiiliyatta uygulaması bulunan ancak yasal zemini bulunmayan mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine yasal düzenlemelerle izin verilmesinin bu kapsamda çalışan işçilerin haklarının korunması açısından önemli olduğu dile getirilmektedir (Başmanav, 2016: 159). 06.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı Kanunla ÖİB’ler aracılığı ile mesleki amaçlı

geçici iş ilişkisi kurmanın yolu açılmıştır (Güzel ve Heper, 2017: 25). Konunun detaylarına ilişkin düzenlemelere ise 11.10.2016 tarihli Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde yer verilmiştir (RG, 11.10.2016, S. 29854).

2.3 Geçici İş İlişkisi Türleri

Mesleki amaçlı ve mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi genel bir ifade ile geçici iş ilişkisi olarak kavramlaştırılmaktadır (Süzek, 2020: 280). İşK'in 7. maddesinde 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla değişiklik yapılarak hukukumuzda ÖİB'ler aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkün hale gelmiştir (Çelik vd., 2021: 251). Geçici iş ilişkisi kavramı ile ödünç iş ilişkisi kavramının zaman zaman birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. İşK tasarısında ödünç iş ilişkisi kavramı kullanılmasına karşın TBMM'de bu kavramın işçinin meta gibi görülmesi çağrışımı yaptığı yönündeki eleştiriler üzerine hukuki ilişkinin adının geçici iş ilişkisi olması kararlaştırılmıştır (Ekmekçi, 2008: 101).

ÖİB'nin işveren olarak yer aldığı geçici iş ilişkisi aynı zamanda, “meslek edinilmiş veya mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi” ya da “gerçek olmayan geçici iş ilişkisi” olarak adlandırılmaktadır. Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yolu ile kurulan geçici iş ilişkisi ise “meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi”, “mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi” ve “gerçek geçici iş ilişkisi” olarak adlandırılmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 129).

Geçici iş ilişkisi türleri içerisinde esas ayırım kriteri ise işçi ve işveren arasında kurulan sözleşmenin durumudur. Sözleşme işçinin başka bir işverenin yanında görevlendirilmesi üzerine kurulmuş ise mesleki anlamda geçici iş ilişkisinden bahsedilecektir. Ancak geçici iş ilişkisi istisnai bir durum ise mesleki olmayan geçici iş ilişkisinden söz etmek gerekecektir (Odaman, 2016: 44). Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde temel unsur işverenin işçisini başka bir işverenin yanında ve yönetiminde görevlendirmesi ve bunun meslek edinilmiş olmasıdır; başka bir deyişle bu ilişkide işveren bu faaliyeti meslek olarak icra etmektedir ve bu işten para kazanmaktadır (Akyiğit, 1995: 44). Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulması hukukumuzda ÖİB'ler vasıtası ile gerçekleşmektedir. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde ise ÖİB'ye gerek yoktur. İşK'in 7. maddesinin son fıkrasında yapılan düzenlemeye göre işverenin işçinin yazılı rızasını almak suretiyle holding ya da şirketler topluluğu içerisinde bir işverenin yanında iş görme borcunu ifa etmek üzere geçici olarak devretmesi ile mesleki amaçlı olmayan iş ilişkisi kurulmuş olmaktadır. Geçici iş ilişkisinde işçisini devreden işverenin işverenlik statüsü devam etmektedir. Mesleki amaçlı geçici iş

ilişkisinde büro ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesiyle geçici iş ilişkisi kurulur ve büro bu işten gelir elde eder (Süzek, 2020: 281).

2.3.1 Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi

Geçici iş ilişkisinin çalışma hayatında belirsiz süreli sürekli istihdamın yerini almasını önlemek amacı ile mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi ile ilgili birtakım sınırlamalar ve koşullar getirilmiştir (Nurmukhambetova, 2017: 182). Hukukumuzda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine hangi hallerde ve ne kadar süreliğine başvurulabileceği net olarak ortaya konularak durumun bir istismar meselesi olması engellenmeye çalışılmıştır (Süzek, 2020: 284). Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde sınırlama olarak; ÖİB'ler ile ilgili koşullar, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve süreleri ile mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin yasak olduğu haller karşımıza çıkmaktadır.

2.3.1.1 Özel istihdam bürolarına ilişkin koşullar

Özel istihdam büroları kar amacı saikiyle kurulan ve özel hukuk hükümlerine göre faaliyette bulunan kurumlardır (Çelebi Demir, 2019: 140). Hukukumuzda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi sadece ÖİB'ler vasıtası ile kurulabilmektedir. ÖİB'ler ile ilgili müstakil bir yönetmelik mevcut olup, bu yönetmelik İŞK'in 7. maddesi ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17, 18, 19 ve 32. maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde ÖİB'ler, "*İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar*" şeklinde tanımlanmıştır. Tanımdan da görüldüğü üzere ÖİB'ler iş aracılığı yapma ve geçici iş ilişkisi kurma faaliyetlerinde bulunabilmektedir. Yine Yönetmeliğin 3. maddesinde büro vasıtası ile kurulan geçici iş ilişkisiyle ilgili "*4857 sayılı Kanunun 7nci maddesinde aranan koşullar çerçevesinde, Kurumca izin verilen ÖİB'nin bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesi*" tanımına yer verilmiştir. Yönetmelikte Tanımlar kısmında açıkça dile getirilen husus ise ÖİB'lerin ancak Türkiye İş Kurumundan izin alarak geçici iş ilişkisi kurma faaliyetinde bulunabileceği hususudur (Süzek, 2020: 288). ÖİB'ler iş aracılığı faaliyeti çerçevesinde iş arayanların uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine aracılık yapmaktadırlar. ÖİB'lerin geçici iş ilişkisi yetkisi alabilmeleri için iş aracılığı faaliyeti çerçevesinde iki yıl faaliyet göstermeleri ve en ÖİB'ler Yönetmeliğin 14. maddesinde sayılan "*Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;*

- a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,
- b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,
- c) Kurum alacağının bulunmaması,
- ç) Vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,
- d) Uygun bir işyerine sahip olması” şartlarını sağlamaları gerekmektedir. Düzenlemedeki son iki yıl kesintisiz faaliyet gösterme şartı, Yönetmeliğin 14. maddesinin 2. fıkrası hükmüyle teminat miktarının iki katına çıkarılması suretiyle altı ay olabilecek şekilde esnetilmiştir.

2.3.1.2 Geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve haller

Kanun geçici iş ilişkisinin istismarını önleme amacı ile geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve halleri sınırlı bir şekilde saymıştır. Kanun metninde geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve haller şeklinde iki kategori belirlenmiş olup, ilk kategoride ilave herhangi bir koşula bakılmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabilecekken; ikincisinde ise işin akışı içerisinde ortaya çıkan gereksinimlerin giderilmesi için geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkün olacaktır (Çelik vd., 2021: 255). Kanun metninde belirtilen maddeler tek tek ele alınarak geçici iş ilişkisi kurulabilecek işler ve haller değerlendirilecektir.

2.3.1.2.1 Analık ve doğum izni, işçinin askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâller

İşK’nin 7. maddesi “Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde” mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulabileceğini belirtmektedir. İşK’nin 74. maddesi “analık halinde çalışma ve süt izni” başlığı altında gebelik ve doğum sonrası izinlerine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bu çerçevede kadın işçilerin doğum öncesi ve doğum sonrası 8’er hafta olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esas olup sağlık durumuna göre bu süreler uzayabilmektedir. Çoğul gebelik durumunda da bu sürelerle iki

hafta eklenmektedir. Kadın işçilerin çalıştırılmadıkları bu dönemde ortaya çıkan işçi ihtiyacı geçici iş ilişkisi çerçevesinde giderilebilecektir. Kanununun 74. maddesinde düzenlenen izinlerin bitiminden sonra çocukların ilköğretime başlayana kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinin işveren tarafından karşılanması ve bunun geçerli fesih sebebi sayılmayacağı düzenlemesidir. Gebelik ve takip eden analık doğum izinlerinin bitiminde ebeveynlerden biri işverene müracaat ederek kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir ve işveren tarafından bu talep yerine getirilir. Bu süre zarfında işveren ÖİB aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Bu durumda ortaya çıkan önemli bir konu ise geçici işçinin kısmi süreli mi yoksa tam süreli mi görevlendirileceği hususudur. Ebeveynin kısmi süreli çalışacağı göz önüne alındığında geçici işçinin de kısmi süreli çalışmasının uygun olacağı aksi durumda geçici işçi çalıştırmanın kötüye kullanımının söz konusu olacağı düşünülmektedir (Çelebi Demir, 2019: 185).

Madde metninde yer alan diğer bir husus ise işçinin askerlik hizmeti sürecinde ortaya çıkan işçi ihtiyacının giderilmesidir. İşK'nin 31. maddesi "*Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez*" düzenlemesini içermektedir. Muvazzaf askerlik hizmetine giden işçilerin iş akdi feshedilmiş ise sözleşmenin askıda olduğundan bahsedilemez (Süzek, 2020: 507). Askerlik hizmeti sürecinde geçici iş ilişkisi kurulabilmesi ancak işçinin askerlik hizmeti sürecinde sözleşmesinin askıda olması halinde mümkündür. Askerlik hizmetini yerine getirebilmek için iş akdini fesheden işçi yerine geçici işçi çalıştırmak mümkün olamayacaktır (Çelik vd., 2021: 257).

Madde metni iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde de mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulabileceğini ifade etmektedir. Bu kapsamda işçinin tutukluluk veya gözaltı hali, hastalık hali, işçi kuruluşu yöneticiliği hali, grev veya lokavt hali gibi iş sözleşmesinin askıda kabul edildiği haller geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller olarak karşımıza çıkmaktadır (Süzek, 2020: 508).

2.3.1.2.2 Mevsimlik tarım işlerinde

İşK’te mevsimlik iş tanımı yer almamaktadır. Öğretide ise mevsimlik iş, “*çalışmanın yılın belirli döneminde yoğunlaştığı yerlerde yapılan işler*” olarak tanımlanmaktadır (Odaman, 2016: 47). Ancak Kanun metni tüm mevsimlik işlerde geçici iş ilişkisi kurulmasının yolunu açmamış; sadece mevsimlik tarım işleri için geçici iş ilişkisine müsaade etmiştir. Bu bakımdan mevsimlik iş kavramının sınırlarını belirlemek önem arz etmektedir. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik (RG, 23.09.2008, S. 26986) ekinde tarım ve orman işleri hep beraber anılmıştır. Ancak İşK’in 7. maddesi mevsimlik orman işlerinde geçici iş ilişkisi kurulmasına izin vermemektedir. İşin mutlak surette mevsimlik tarım işi olması gerekmektedir. Bu kapsamda yönetmelik ekinde sayılan “*her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi*” işler eğer mevsimlik nitelik taşıyorsa geçici iş ilişkisi kurulabilecektir (Yiğit, 2019: 107). İşK’in 4. maddesinde 50 işçiden az işçi çalıştırılan tarım işyerlerinin İşK kapsamı dışında olduğu belirtilmesine rağmen mevsimlik tarım işlerinde İşK’in 7. maddesi hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Bu konu dışında kalan hususlarda ise Türk Borçlar Kanunu (TBK) hükümlerinin uygulanması yerinde olacaktır (Süzek, 2020: 284).

2.3.1.2.3 Ev hizmetlerinde

Öğretide ev hizmetleri kavramı hem İş Kanunu hem de Sosyal Güvenlik Kanunu çerçevesinde ele alınmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışan işçiler İşK’in 4. maddesi gereğince İşK’in kapsamı dışındadır. Ev hayatının günlük olağan ihtiyaçları çerçevesinde görülen işler ev hizmeti olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede yemek, çamaşır, temizlik gibi işler ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilir (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 72). Bununla birlikte bir uzmanlığı gerektiren sekreterlik, hastabakıcılık, hemşirelik, çocuk eğitimi gibi işler ev hizmetlerinden sayılmayıp İşK kapsamında olduğu kabul edilebilir (Süzek, 2020: 215). Sosyal Güvenlik Hukuku açısından bakıldığında Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ’de ev hizmetleri “*Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması*” şeklinde tanımlanmıştır. Yine bu Tebliğin ekinde yer alan bildirgenin açıklama

kısımında “*hasta ve yaşlı bakım elemanı, hasta bakım elemanı, hasta ve yaşlı refakatçisi*” işleri ev hizmetleri kapsamında sayılmıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin “*Muris H... M...’un yürüyemediği, yarı felçli bir hasta olduğu hastane kayıtları ve tarafların kabulü ile sabittir. Bu durumda hasta bakıcılık işinin ev hizmetlerine göre ağır bastığı anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, uyuşmazlığın 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğu kabul edilerek işin esasına girilip bir karar verilmesi gerekirken*” kararında görüleceği üzere hastabakıcılık İş Kanunu kapsamında değerlendirilmiş ve ev hizmetleri kapsamında sayılmamıştır (Yargıtay 22. HD, T:02.09.2014, E: 2014/17890, K: 2014/22670, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T: 03.01.2023). Görüldüğü üzere İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından ev hizmeti kavramı farklılık arz etmektedir. Yargıtay hastabakıcılık işini ev hizmetleri kapsamında saymazken Sosyal Güvenlik Hukuku açısından bakıldığında Tebliğde hastabakıcılık işinin ev hizmeti olarak sayıldığı görülmektedir. Doktrinde evin günlük ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik işler ev hizmeti kapsamında sayılmaktadır. Ancak Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından bakıldığında Tebliğde yapılan tanımda da açıkça görüleceği üzere yapılan iş ev halkının ihtiyaçlarına yönelik ise ev hizmetleri kapsamında sayılmaktadır (Caniklioglu ve Özkaraca, 2016: 1136).

Ev hizmetlerinde çalışan işçiler İşK’in 4. maddesi gereğince İşK’in kapsamı dışındadır. Ancak İşK’in 7. maddesi uyarınca ev hizmetlerinde çalışan işçilerin geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalıştırılabileceği ve geçici iş ilişkisi dışında kalan konularda TBK hükümlerinin uygulanması gerekeceği değerlendirilmektedir (Süzek, 2020: 284).

2.3.1.2.4 İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde

Madde metni irdelendiğinde bu ifadenin tam olarak neye işaret ettiğinin anlaşılması güç görülmektedir. İşletmenin günlük işlerinden olmayıp aralıklı olarak görülen işlerin neler olabileceğine ilişkin madde gerekçesinde teknik bakım, onarım, yazılım işleri gibi ihtiyaçlar sayılmıştır. Bu hallerin belirli süreli iş sözleşmesi için gerekli objektif koşulları da taşıdığı ancak Kanun maddesinde işin daha ziyade aralıklı olarak yapılmasının vurgulandığı görülmektedir. İşyerinde düzenli tekrar eden işlerde geçici iş ilişkisi kurulmasının mümkün olmayacağı değerlendirilmektedir. (Doğan Yenisey, 2016: 157).

2.3.1.2.5 İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde

İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlere Kanun gerekçesinde örnek olarak işçilerin sağlık ve güvenlikleri için gerekli tamirat ve tadilat benzeri işler verilmiştir. Ayrıca iş

güvenliği ile ilgisi olan ve acil olarak devreye alınması gereken yapı ve tesisatın inşası da bu çerçevede değerlendirilmelidir (Baskan, 2017: 22). Ayrıca zorlayıcı nedenlere yangın, sel, terör olayları örnek olarak gösterilebilir (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 132). İSGK'da iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlere ilişkin bir tanım yapılmamıştır. İSGK'nın 8. maddesinin 2. fıkrasında iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklikleri işverene bildirim yükümlülüğü getirmiştir. İlgili eksikliklerin acil durdurmayı gerektirmesi veya acil ve hayati tehlike arz etmesi durumunda işverence gerekli tedbir alınmazsa iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin Bakanlığın ilgili birimine bildirim yükümlülüğü söz konusudur. Acil durdurmayı gerektiren hallerde ve acil ve hayati tehlike arz eden durumların giderilmesinde mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte İSGK'nın 25. maddesinin “*Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınuncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur*” hükmünde yer alan acil müdahale gerektiren durumlarda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulabileceği düşünülmektedir. Ancak bu durumda da acil müdahaleyi gerektiren eksikliklerin giderilmesinde özel bir eğitim ve yetkinliğe sahip olmayan işçilerin geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılacak olmasının iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkelerine aykırılık arz edeceği değerlendirilmektedir (Ekin, 2020: 217).

2.3.1.2.6 İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde

İşK'in 7. maddesinin 2-f fıkrasında belirtildiği üzere “*işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde*” geçici iş ilişkisi yolu ile işçi çalıştırılabilir. Madde metninde dikkat çeken husus bahse konu artışın öngörülemez şekilde olmasıdır. Normal işleyiş içerisinde iş hacminin artması bu kapsamda değerlendirilemeyecektir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 194). Öngörülemez bir dolu yağışı sonrası zarar gören araçların tamiri için otomobil servislerinde oluşan talep yoğunluğu bu kapsamda değerlendirilebilir (Yiğit, 2019: 111). İşK'in 7. maddesinin 6. fıkrasında iş hacminin öngörülemez şekilde artışı halinde çalıştırılacak geçici işçi sayısına sınırlama getirilmiş olup, geçici işçi sayısının işyerinde işçilerin dörtte birini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde en fazla beş geçici işçi çalıştırılabilmesine olanak sağlanmıştır. On ve daha az işçi çalıştırılan yerlerde bu tür durumlarda beş işçiye kadar geçici işçi çalıştırılabilmesine müsaade edilmesindeki amaç kayıt dışı işçi çalıştırılmasının önlenmeye

çalışılması olduğu düşünülmektedir. (Doğan Yenisey, 2016: 159). Madde metnindeki ifade muğlak bir ifade olup mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülmeleyen şekilde artışının net ölçütlere kavuşturulmasının uygun olacağı düşünülmektedir (Çelik vd., 2021: 257). Geçici işçi kotasının belirlenmesinde madde metninde açıkça “o işyerinde çalıştırılan işçiler” ifadesi kullanıldığı için sadece geçici işçinin işçinin çalıştığı işyerindeki işçi sayısının dikkate alınmasının isabetli olacağı değerlendirilmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 196)

2.3.1.2.7 Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde

Dönemsellik arz eden iş artışları ifadesi çok geniş bir alana karşılık gelmekte olduğundan denetlenmesi oldukça güçtür (Doğan Yenisey, 2016: 157). 6715 sayılı Kanunun mecliste görüşülmesi sürecinde madde metninin başına “*mevsimlik işler hariç*” ibaresi eklenerek otel, plaj, eğlence sektöründe yer alan işlerde ve işyerlerinde geçici işçi çalıştırılmasının önüne geçilmiştir. Kanun gerekçesinde bayramlardan önce şeker üretiminin artması ya da seçimler öncesi bayrak üretiminin artması gibi hususlar örnek olarak verilmiştir.

2.3.1.3 Geçici iş ilişkisi kurmanın yasak olduğu haller

İşK’in 7. maddesinde geçici iş ilişkisi kurmanın yasak olduğu haller sıralanmıştır. Kanundaki düzenleniş sırasına uygun bir şekilde yasak haller irdelenecektir.

2.3.1.3.1 Daha önce geçici işçi çalıştırılan işlerde

İşK’in 7. maddesinin 3. fıkrasında geçici işçi çalıştıran işverenin aynı işte yeniden geçici işçi çalıştırabilmesi için en az 6 ay geçmesi gerektiği belirtilmiştir. Kanun gerekçesinde hükmün geçici iş ilişkisinin istismarını önlemek amacıyla konulduğu belirtilmiştir. Bu yasağın geçici iş ilişkisi kurulmasında süre sınırının bulunduğu haller için geçerli olduğu düşünülmektedir. Kanunun süre sınırı koymadığı geçici iş ilişkilerinde aynı iş için yeniden geçici iş ilişkisi kurulmasına dair altı aylık yasağın söz konusu olmayacağı değerlendirilmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 198).

Düzenlemede getirilen yasakta esas alınan konu geçici iş ilişkisinin kurulduğu işlerdir. Düzenleme gereği geçici işçi çalıştıran işveren aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici iş ilişkisi kuramayacaktır. Yani aynı iş için altı ay süre geçmedikçe başka bir özel istihdam bürosu ile sözleşme yapma, ya da başka bir geçici işçi çalıştırma suretiyle geçici iş ilişkisi kuramayacaktır (Civan, 2017a: 349).

Yasaklamanın İşK'in 7. maddesinin 2/g fıkrasında düzenlenen dönemsellik arz eden iş artışları halinde kurulan geçici iş ilişkisi kapsamında nasıl uygulanacağı tartışma konusudur. Örneğin Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı dönemlerinde şeker üretiminin artmasına bağlı olarak kurulan geçici iş ilişkisi düşünüldüğünde Ramazan Bayramında kurulan geçici iş ilişkisinin henüz 6 ay dolmadığı için Kurban Bayramında tekrar kurulup kurulamayacağı hususu net değildir. Kanun koyucunun düzenlemede 6 aylık süreyi belirlerken bu gibi durumları dikkate almadığı düşünülmektedir. Bu nedenle yasağın katı bir halde uygulanması yerine üretimdeki artışın objektif olarak ortaya konulabildiği hallerde dönemsellik arz eden iş artışlarında 6 ay geçmesine gerek olmaksızın aynı iş için yeniden geçici iş ilişkisi kurulabilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir (Yiğit, 2019: 117).

2.3.1.3.2 Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde

İşK'in 7. maddesinde, toplu işçi çıkarma durumunda sekiz ay süre ile geçici işçi çalıştırılmayacağı hususu hükme bağlanmıştır. İşK'in 29. maddesinde toplu işçi çıkarmaya ilişkin şartlar ortaya konulmuştur. İşK'in 7. maddesinde getirilen düzenlemeye iki açıdan eleştiriler yöneltilmektedir. Bu eleştirilerden ilki, geçici işçi çalıştırmayacak işler yerine işyerinin tümünü esas alan bir düzenleme yapılmış olmasına yöneliktir (Çelik vd., 2021: 259; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 199). Diğer eleştiri ise Kanununun 29. maddesindeki toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde işverenin aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istemesi halinde nitelikleri uygun olanları işe çağırabilmesi hükmündeki süre ile geçici iş ilişkisi kurulamayacak olan 8 aylık süre arasındaki uyumsuzluğa yöneliktir (Çelik vd., 2021: 258). İşK'te 6715 sayılı yasa ile değişiklik yapılmadan önce düzenleme "*Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez*" şeklinde olup bu düzenlemenin yeni düzenlemeye göre hem süre açısından hem de sadece toplu işçi çıkama yaşanan işlerle ilgili sınırlama getirmesinin daha uygun olduğu değerlendirilmektedir (Çelik vd., 2021: 258). Örneğin toplu işçi çıkarma yaşanan bir işyerinde doğum iznine ayrılan işçinin yerine geçici işçi çalıştırılabilmesinin daha uygun olacağı değerlendirilmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 199).

2.3.1.3.3 Kamu kurum ve kuruluşlarında

Kamu kurum ve kuruluşlarında geçici iş ilişkisi kurulmasının yasaklanmasında temel gaye istismarın önlenmesi ve kamu hizmetlerinin süreklilik arz eden yapısının geçici iş ilişkisinin doğasına uygun olmamasıdır. (Çelik, vd. 2021: 258).

2.3.1.3.4 Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde

Kanun metninde açıkça yasak olarak belirtilen bir diğer alan da yer altında maden çıkarılan işyerleridir. Yer altından maden çıkarılan işyerleri çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Yasağın gerekçesi bu işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından en riskli işyerlerinden olmasıdır. (Nurmukhambetova, 2017: 198). Bu yasak süresiz bir yasak olup madde metninde sadece yer altı maden işyerleri belirtildiğinden yer üstü maden işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulmasının mümkün olduğu düşünülmektedir (Çelik vd., 2021: 259). Öte yandan bu yasağın amacı göz önüne alındığında yasağın sadece yer altı maden işyerleri ile sınırlandırılmaması ve iş kazası istatistikleri değerlendirilerek yer üstü maden işyerleri, inşaat işyerleri gibi çok tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde de geçici iş ilişkisinin yasaklanmasının uygun olacağı düşünülmektedir (Doğan Yenisey, 2016: 150; Güzel ve Heper, 2017: 35; Süzek, 2020: 287).

2.3.1.3.5 Grev ve lokavt yapılan işyerlerinde

İşK'nın 7. maddesi hükmü grev ve lokavt uygulanan işyerlerinde geçici işçi çalıştırılmasını yasaklamıştır. Yasaklayıcı hükmün sebebi greve katılan işçilerin yerine temin edilecek geçici işçilerle grev kırıcılığını önlemektir. Burada tek istisna ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65. maddesi uyarınca üretim veya satışla bağlantısı olmamak kaydı ile süreklilik arz etmesi gereken işlerde geçici işçi çalıştırılabilmesidir. Süreklilik arz etmesi gereken işlere örnek olarak hammadde, mamul ve ekipmanların bozulmaması için yapılması gereken işler verilebilir (Süzek, 2020: 288). Madde metninden işverenin grev ve lokavt esnasında hiçbir şekilde geçici iş ilişkisi kuramayacağı anlaşılrsa da kastedilenin greve katılanların yerine çalıştırılmak üzere geçici iş ilişkisi kurulamayacağı yönünde olduğu düşünülmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 200)

2.3.1.3.6 İş sözleşmesi feshedilen işçinin çalıştırılması

İşverenin kendi yanında çalışan işçisinin sözleşmesini feshetmesinin üzerinden 6 ay geçmeden kendi işyerinde geçici işçi olarak çalıştırması yasaklanmıştır. Süre 6 ay ile sınırlı olup sonrasında geçici iş ilişkisi kurulmasında herhangi bir yasaklama söz konusu değildir (Akyiğit, 2021: 157).

2.3.1.4 Süre sınırlamaları

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde suiistimallerin önüne geçmek için sürelerle ilgili bazı sınırlamalar getirilmiştir. Geçici iş ilişkisi kurulabilecek hallerden bazılarında süre sınırı

konulmuşken bazı hallerde böyle bir sınırlamaya gidilmemiştir. Süre sınırlaması Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiş olup, bu hükme göre ev hizmetlerinde ve mevsimlik tarım işlerinde süre sınırı bulunmamaktadır. Kanununun 7. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ve yukarıda da açıklanmış olan analık ve doğum izni halleri ile askerlik hizmeti süresince ve iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde ise askı müddetince geçici işçi çalıştırılabilecektir.

Yukarıda sayılanlar dışında kalan işler ve hallerde ise geçici iş ilişkisinin 4 aylık bir dönem için kurulabileceği ve en fazla iki defa yenilenebileceği belirtilmiştir. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde yenileme yapılamaz. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin en fazla sekiz ay sürebileceği bu nedenle de yenilemenin bir sefere mahsus olduğunu savunan yazarlar olduğu gibi (Doğan Yenisey, 2016: 156), iki defa yenileme yapılabileceği ve toplamda azami sürenin on iki ay olduğu görüşünü savunan yazarlar da bulunmaktadır (Çelik vd, 2021: 258; Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 195). Kanun metninde yer alan “*toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir*” ibaresinde sekiz ay ifadesinin yenilemeye işaret ettiği düşünüldüğünden azami sürenin toplam on iki ay olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

2.3.1.5 Koşullara ve süre sınırlamalarına aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar

Çalışma hayatında normal ya da tipik sözleşmelerin yerini atipik sözleşme biçimlerinden olan geçici iş ilişkisi yöntemiyle istihdamın almaması için, yukarıda belirtildiği şekilde, hem süreler hem de geçici iş ilişkisinin kurulabileceği işler ve haller bakımından ciddi kısıtlamalar getirilmiştir. Bu kısıtlamalara uyulmaması ise bazı durumlarda idari para cezası ile bazı durumlarda sadece hukuki yaptırımlarla cezalandırılmaktadır.

Yukarıda belirtilen sürelerle uyulmaması halinde ÖİB'nin yetkisinin iptali söz konusu olabilmektedir (Civan, 2017b: 112). Bunun dışında süre dolduğu halde işçinin geçici işçi çalıştıran işveren yanında çalışmaya devam etmesi halinde sürenin dolduğu tarihten itibaren geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacağı Kanunda açıkça belirtilmiştir.

Diğer önemli bir husus ise koşulları oluşmadığı halde geçici iş ilişkisi kurulması halidir. İşK'nin 99. maddesi “*7nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası*” idari para cezası öngörmektedir. Kanun metninde belirtilen “*iki yüz elli Türk lirası*” idari para cezası yeniden değerlendirme oranlarında her yıl artarak 2023 yılında bin dört yüz seksen Türk Lirası olmuştur. Burada ortaya çıkan bir diğer önemli husus ise muvazaalı bir işlem

bulunup bulunmadığı hususudur. “Muvazaa, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacı ile kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmeyen bir görünüş yaratmak konusunda anlaşma yapmalarıdır” (Süzek, 2020: 169). Bu değerlendirme çerçevesinde muvazaalı bir işlem varsa görünür işlem geçici iş sözleşmesi olsa da gizli ve esas işlem geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir. Muvazaalı bir işlem söz konusu ise geçici işçinin en başından itibaren geçici işçi çalıştıran işverenin işçisi olarak kabul edilmesi gereklidir (Civan, 2017a: 359). Ancak bu tür durumlarda her zaman muvazaadan bahsetmek doğru bir değerlendirme olmaz, muvazaalı bir işlem olmadığı halde gerekli koşulları taşımayan bir geçici iş ilişkisi söz konusu ise yapılması gereken mevcut işçi sağlama sözleşmesinin ileriye dönük geçersiz sayılmasıdır (Civan, 2017a: 360).

2.3.1.6 Taraflar arasındaki hukuki ilişkiler ile hak ve yükümlülükler

Geçici iş ilişkisi üçlü bir hukuki ilişki olduğu için tarafların birbirleriyle olan ilişkilerinde hak ve yükümlülüklerinin tespiti önem arz etmektedir. Bu çerçevede ÖİB ile işçi arasındaki ilişki, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasındaki ilişki ve geçici işçi çalıştıran işverenle ÖİB arasındaki ilişki irdelenecektir.

2.3.1.6.1 Özel istihdam bürosu ile işçi arasındaki ilişki

Kanunda ve Yönetmelikte ÖİB ile geçici işçi arasındaki ilişkide ÖİB'nin işveren vasfını haiz olduğu ve aralarındaki sözleşmenin de iş sözleşmesi olduğu düzenlenmektedir. ÖİB ile işçi arasındaki sözleşmenin yazılı olması zorunlu olup, TBK'nın 12. maddesinin 2. fıkrası uyarınca bu bir geçerlilik koşuludur. Yazılı olarak yapılmayan sözleşmeler geçersizdir (Baskan, 2017: 13). Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 28. maddesine göre son fiilin tespit tarihinden geriye dönük iki yıl içerisinde üç kez sözleşmenin yazılı yapılması şartına uyulmadığının tespiti halinde büronun yetkisi iptal edilir ve büroya üç yıl süre ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmez. Burada bir diğer önemli husus ise ÖİB ile geçici işçi arasında kurulan iş sözleşmesinin niteliği hususudur. Kanunda ÖİB ile geçici işçi arasında kurulacak iş sözleşmesinin niteliği hususunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. ÖİB ile işçi arasındaki sözleşmenin geçici iş süresiyle sınırlı, bir başka deyişle istisnai durumlar dışında belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde yapılamayacağı, aradaki sözleşmenin belirsiz süreli olması gerektiği değerlendirilmektedir (Civan, 2017b: 105). ÖİB ile geçici işçi arasında kurulacak olan sözleşmenin belirli süreli olabilmesi için İşK'in 11. maddesinde belirtilen koşulların var olması gereklidir. Bu koşullar “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin

tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullar” olup geçici iş ilişkisinin geçici olma niteliğinin sözleşmenin belirli süreli olarak kurulması için yeterli sebep olmayacağı değerlendirilmektedir (Süzek, 2020: 288). Bununla birlikte ÖİB’nin geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin belirli bir süreyle sınırlı olması bahsedilen objektif neden olarak değerlendirilebilir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 204). İşçinin geçici iş ilişkisi çerçevesinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici işçi çalıştıran işverene gönderilmesi durumunda ÖİB ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesi devam etmekte ve ÖİB işveren olduğu için ücret ödeme yükümlülüğü de yine büroda olmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 134). Burada önemli bir husus da geçici işçinin geçici iş ilişkisi kapsamında görevlendirilmediği dönemler için ücreti hak edip etmediği hususudur. İşK’in 7. maddesinde “Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez” düzenlemesi mevcuttur. Ekmekçi ve Yiğit geçici işçinin çalışmadığı dönemlerde ücret alması gerektiği noktasında bir düzenleme bulunmadığı ve ÖİB ile geçici işçinin kuracakları sözleşmede işçinin ne kadar süre çağrılmazsa işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedeceğine ilişkin hüküm getiren düzenleme nedeniyle işçinin çalışmadığı dönemler için ücret elde edemeyeceğini değerlendirmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 204). Bununla birlikte öğretide geçici işçinin çalışmadığı dönemler için ücrete hak kazanacağı görüşü de yer almaktadır (Civan, 2017b: 321; Süzek, 2020: 290). Geçici işçiye çalışılmayan dönemler için ücret ödenmesi noktasında kanunda düzenleme bulunmaması eleştiri konusudur. İşçinin çalıştırılmadığı dönem için ücret elde etmesi yönünde bir düzenleme yapılmasının isabetli olacağı değerlendirilmektedir (Çelik vd, 2021: 254, Süzek, 2020: 210).

2.3.1.6.2 Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişki

ÖİB ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında kurulan sözleşme Kanunun 7.maddesinde “geçici işçi sağlama sözleşmesi” olarak isimlendirilmiş olup, yazılı olması zorunludur. Zorunluluk geçerlilik koşulu olduğu için yazılı yapılmayan sözleşmeler başlangıçtan itibaren geçersiz sayılmalıdır (Civan, 2017b: 105). Bu durumda geçici işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında iş sözleşmesinin kurulduğunu kabul etmek isabetli olacaktır (Baskan, 2017: 16)

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile ÖİB’nin üstlendiği sorumluluk o iş için ortalama vasıfta bir işçiyi geçici iş ilişkisi çerçevesinde görevlendirme, geçici işçi çalıştıran işveren de işçinin iş görme edimini kabul etme ve ÖİB’ye hizmet bedeli ödeme borcu altına girmektedir.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 6.maddesinde geçici işçi sağlama sözleşmesinin içermesi gereken bilgiler yer verilmiştir. Bu kapsamda sözleşmede işin niteliği, başlama ve bitiş tarihleri, hizmet bedeli ve özel yükümlülükler yer almalıdır.

2.3.1.6.3 Geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasındaki hukuki ilişki

Geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasındaki sözleşme iş sözleşmesi olmayıp iş sözleşmesi benzeri bir hukuki ilişki olarak değerlendirilmektedir. Bu sözleşme çerçevesinde geçici işçi çalıştıran işveren işçiye talimat verme ya da başka bir ifadeyle yönetim hakkına sahip olur (Süzek, 2020: 292). Geçici işçinin hem işverenin hem de geçici işçi çalıştıran işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü söz konusudur. İki işverenin emir ve talimatlarının çakışması durumunda devreden işverenin işveren sıfatı taşıması sebebiyle emir ve talimat verme bakımından geçici işçi çalıştıran işverene göre öncelik sahibi olduğu ve işçinin devreden işverenin emir ve talimatlarına uyması gerektiği düşünülmektedir (Yiğit, 2019: 31). İşçinin geçici işçi çalıştıran işverene karşı ifa yükümlülüğünü özenle yerine getirmesi gerekmektedir. İşçi işyeri ve işe ilişkin olmak şartı ile kendi kusuru ile zarara sebep olursa doğan zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olacaktır (Mollamahmutoglu, 2021: 136).

Geçici işçi çalıştıran işverenin geçici işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Geçici işçinin ücreti ÖİB tarafından ödenmektedir. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işverene ödenmeyen ücretlerden dolayı birlikte sorumluluk getirilmişken, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi ile ilgili böyle bir düzenleme yapılmamıştır. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde de aynen mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde olduğu gibi ödenmeyen ücretlerden ve SGK primlerinden birlikte sorumlu olma halinin düzenlenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir (Süzek, 2020: 293). Ücretle ilgili bir diğer husus ise sadece ortalama mal ve hizmet üretimi kapasitesinin öngörülmeyle şekilde artması haline özgü olarak işverene, ÖİB'nin bir ayın üzerinde çalışan geçici işçinin ücretini ödeyip ödemediğini kontrol etme ve ödenmeyen ücret bulunması halinde büroya ödeme yapmayıp büronun alacağından mahsuben en çok üç aya kadar ücretin işçilerin hesabına yatırılması yükümlülüğüdür. Ayrıca yine Kanun bu durumda ücreti ödenmeyen işçileri ve ödenmeyen ücret miktarlarının Çalışma ve İş Kurumuna bildirilmesi yükümlülüğünü getirmiştir. Ayrıca 5510 sayılı Kanununun 12. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ÖİB ve geçici işçi çalıştıran işverenin sosyal sigorta primlerinden birlikte sorumludur (Çelik vd., 2021: 266).

Bir diğerk önemli yükümlülük ise eşit davranma yükümlülüğüdür. Eşit davranma yükümlülüğü hem geçici işçi çalıştıran işverenin hem de ÖİB'nin yükümlülüğüdür. İŞK'in 7.maddesinde “*Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise ÖİB'deki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır*” hükmü ile eşit davranma borcu getirilmiştir. Madde metninde yer alan sosyal hizmetlerden kastedilen ise Kanunun gerekçesinde ulaşım, yemek, çocuk bakım hizmetleri vb. olarak örneklendirilmiştir (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 137). Ayrıca yine Kanunun 7.maddesinin 10.fıkrasındaki “*Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz*” hükmü de eşit davranma borcu açısından önem arz etmektedir. Madde metninde yer alan temel çalışma koşullarının ise fazla çalışma, çalışma süresi, ara dinlenmesi, bayramlar ve genel tatillere ilişkin hususları kapsadığı değerlendirilmektedir (Çelik vd., 2021: 262).

Geçici işçi çalıştıran işverenlerin geçici işçilere karşı bir diğerk önemli yükümlülüğü ise iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamaktır. Kanunda iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde geçici işçi çalıştıran işverene getirilen yükümlülüklerden biri, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarını ÖİB'ye ve ilgili mercilere bildirme yükümlülüğüdür. Bununla birlikte geçici işçi çalıştıran işveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla, İSGK'nın 17.maddesinin 6.fıkrasında belirtilen eğitimleri vermekle de yükümlüdür. İşçinin de bu eğitimlere katılma yükümlülüğü söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği bakımından bir diğerk önemli husus olan sağlık gözetimi ile ilgili Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 8.maddesi “*Sağlık ve güvenlik yönünden özel sağlık gözetimi gerektiren işlerde; işveren, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar*” hükmü ile geçici işçi çalıştıran işverene sağlık gözetimi yükümlülüğü getirilmiştir. Madde metni yeterince açık olmadığı ve ÖİB ve geçici işçi çalıştıran işverenin sorumluluklarını net ortaya koymadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir (Özdemir, 2020: 239). Yine meydana gelecek iş kazası ya da meslek hastalıkları halinde ÖİB ve geçici işçi çalıştıran işverenin birlikte sorumlu tutulmaması geçici işçinin korunması açısından sakıncalı bir durumdur (Civan, 2017b: 118).

2.3.1.7 Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin sona ermesi

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi; ÖİB, geçici işçi ve geçici işçi çalıştıran işveren arasında kurulan üçlü bir hukuki ilişkidir. Burada taraflar arasındaki hukuki ilişkilere yukarıda değinilmiştir. Bu hukuki ilişkileri doğuran sözleşmelerin sona ermesi geçici iş ilişkisini de sonlandıracaktır.

Bu çerçevede geçici iş ilişkisinin sona ermesinin ilk yolu ÖİB ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesi durumudur. Bu, sözleşmenin feshi, ikale ve belirli sürenin dolması suretiyle olabilir (Süzek, 2020: 297).

ÖİB ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında kurulan geçici işçi sağlama sözleşmesinin sona ermesi de geçici iş ilişkisini sonlandıracaktır. Tarafların anlaşmak suretiyle sözleşmeyi sona erdirmesi, sözleşmenin süresinin dolması, sözleşmenin feshi geçici işçi sağlama sözleşmesini dolayısıyla geçici iş ilişkisini sonlandıracak hususlardır (Süzek, 2020: 297). Yine ÖİB'nin herhangi bir sebeple kapanması durumunda kapanmaya ilişkin bilginin geçici işçi çalıştıran işverene bildirilmesi ile geçici iş ilişkisi sonlanır (Süzek, 306). ÖİB'ye faaliyet izni 3 yıllık dönem için verilmekte olup iznin yenilenmesi mümkündür. 4904 sayılı Kanunun 18. maddesinin 4. fıkrasına göre iznin iptali halinde işçi sağlama sözleşmelerinin sözleşme bitiş tarihlerine kadar geçerli olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak burada süre sınırı olmaksızın kurulabilecek olan ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisi durumu için Kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi kendine yeni bir iş, geçici işçi çalıştıran işveren de kendine yeni bir işçi buluncaya kadar sözleşmenin devam etmesi gerektiği yönünde Kanunda bir madde olmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir (Çelik vd., 2021: 268).

Geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinin kapanması halinde işçi ile ÖİB arasındaki iş sözleşmesi devam eder. Geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinin kapatılması geçerli fesih için sebep oluşturmaz (Odaman, 2007: 268).

Bir diğer önemli husus da geçici işçinin ölümünün geçici iş ilişkisini sonlandırıp sonlandırmayacağı hususudur. Ferden belirli borçlar olarak nitelendirilen parça borçlarında ifanın konusu bizatihi belirlenen şeydir. Borcun konusu ferdan belirlenmemişse ve borcun sadece cinsi ya da türü belirlenmişse cins borcu olarak nitelendirilmektedir (Oğuzman ve Öz, 2022a: 291). ÖİB'nin borcu cins borcu olarak kabul edildiği durumlarda geçici işçinin ölümü halinde geçici iş ilişkisinin sona ermeyeceği kabul edilmektedir (Akıntürk Türkmen, 1999: 143). Bu durumda geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirli bir kişi hususi olarak

belirtilerek sözleşme kurulmuşsa o işçinin ölümü halinde geçici iş ilişkisinin de sona erdiğini kabul etmek doğru olacaktır.

2.3.2 Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi

İşK'in 7.maddesi genel olarak geçici iş ilişkisini düzenlemekte iken, son fıkrası ise mesleki amaçlı olmayan iş ilişkisine ilişkin düzenlemeyi içermektedir. Geçici iş ilişkisi kavramı mesleki amaçlı olan ve mesleki amaçlı olmayan olmak üzere iki tür geçici iş ilişkisi kavramını içeren genel bir ifadedir. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde, işverenin devir sırasında yazılı rızasını almak koşulu ile işçisini holding bünyesi içinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi söz konusudur (Süzek, 2020: 281). Geçici iş ilişkisi, 6715 sayılı yasa ile değişiklik yapılmadan önce İşK'in 7. maddesinde *“İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir 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”* şeklinde düzenlenmişti. Görüldüğü üzere yine devir sırasında yazılı rıza şartı mevcuttur. Bununla birlikte holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılabildiği gibi benzer işlerde olmak şartıyla başka bir işverenle de geçici iş ilişkisi kurulması yolu açıktır. 6715 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce geçici iş ilişkisi düzenlemesinde önemli bir husus holding bünyesi ya da aynı şirketler topluluğunda olmayan işverenlerle kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işçiyi benzer işlerde çalıştırma mecburiyetidir. Kanunda düzenlemede aynı işler yerine benzer işler ifadesinin kullanılması nedeniyle kavramın geniş yorumlanması gerektiği savunulmuştur (Çankaya ve Çil, 2011, 384). 6715 sayılı Kanunla İşK'in 7. maddesinde yapılan değişiklikle mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi sadece holding bünyesi içinde ya da şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde kurulabilir hale gelmiştir. Yeni düzenlemede benzer işlerde çalıştırma koşulu gibi herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.

Kanun metninden görüleceği üzere mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde işçinin rızası ve holding bünyesi içinde ya da şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalışmak üzere görevlendirme zorunlu unsurlardır.

2.3.2.1 İşçinin rızasının alınması

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde zorunlu unsurlardan biri işçinin rızasının alınması hususudur. Bu durum İşK'in 7. maddesinin son fıkrasında açıkça belirtilmiştir.

İşçinin rızasının devir sırasında ve yazılı olarak alınması zorunlu olup, işçinin işe girerken vereceği onay geçersiz olacaktır (Akyiğit, 2021: 147). İşçinin geçici iş ilişkisini kabul etmeme hakkı söz konusu olduğu için bu durumda işçinin sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih suretiyle sonlandırılması yoluna gidilemez (Ekmekçi, 2008: 107).

2.3.2.2 Holding bünyesinde ya da şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi ile ilgili önemli bir sınırlama ise geçici işçinin görevlendirilebileceği işyerlerine ilişkindir. İşK'nin 7.maddesinde bu tür geçici iş ilişkisinin “*sadece holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde*” görevlendirme suretiyle kurulabileceği düzenlenmiştir.

Holding kavramı ve şirketler topluluğu kavramı ticaret hukukunun alanına dahil olup, bu kavramlarla ilgili Türk Ticaret Kanununda açık bir tanım bulunmamakla birlikte Kanun ve SPK'nin Seri IV, no 13 sayılı Tebliği çerçevesinde holding; anonim şirketin yatırım ya da ekonomik bütünlük sağlama amacı güderek yönetim ve kontrolü ele geçirecek şekilde bir veya birden fazla sermaye şirketine katılması olarak tanımlanabilir. Şirketler topluluğu ve holding kavramları farklı içeriklere sahip kavramlardır. Holding bir şirket türü olmayıp işletmecilik türüdür. Aynı zamanda holdinglerin muhakkak anonim şirket olarak kurulması gerekirken, şirketler topluluğunda böyle bir durum söz konusu değildir. Ayrıca holdingler tüzel kişiliğe sahip olabilirken şirketler topluluğu için aynı durum söz konusu değildir. Holding tek bir şirket dahi olabilir. Şirketler topluluğunda birden çok şirketin varlığı zorunludur (Durmuş, 2015: 72).

6715 sayılı Kanundan önce mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde holding bünyesi içinde olmayan ya da şirketler topluluğuna ait olmayan başka bir işyerinde de geçici iş ilişkisi kurulabilmekteydi. Ancak bu durumda işçinin yaptığı işlerle benzer işler yapması koşulu aranmaktaydı (Ekmekçi, 2008: 106). 6715 sayılı Kanunla bu şekilde geçici iş ilişkisi kurulmasının önü kapatılmıştır. İşK'nin 7. maddesiyle getirilen düzenleme ışığında ÖİB aracılığı ile ya da “*holding bünyesi içinde veya şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde*” görevlendirme suretiyle geçici iş ilişkisi kurulması dışında geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkün değildir (Çelik vd., 2021: 251).

2.3.2.3 Süre sınırlaması

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde olduğu gibi mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde de esas unsurlardan birisi kurulan geçici iş ilişkisinin süreli olmasıdır. Kanununun 7. maddesinde bu durum açıkça düzenlenmiş olup, kanun metnine göre mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi, yazılı olarak, altı ayı geçmemek üzere kurulabilir. En fazla iki defa yenileme yapılması mümkün olup, bu haliyle değerlendirildiğinde toplamda on sekiz ayı geçemeyeceği değerlendirilmektedir. Bu sınırlamanın amacı geçici iş ilişkisi adı altında sürekli geçici işçi çalıştırılmasının önüne geçmektir. İşçinin rızasının her yenilenme döneminde yeniden alınması gerekir (Süzek, 2020: 298).

2.3.2.4 Geçici iş ilişkisinin yasak olduğu haller

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinin yasak olduğu haller İşK'nin 7. maddesinde düzenlenmiştir. Bu çerçevede toplu işçi çıkarılan işyerlerinde, kamu kurum ve kuruluşlarında, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde ve grev ve lokavt yapılan işyerlerinde mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi kurulması yasaktır.

2.3.2.5 Koşullara ve sürelerle uymamanın yaptırımı

Geçici iş ilişkisinin tam zamanlı ve süreklilik arz eden iş ilişkisinin yerini alacak şekilde istismarını önlemek amacı ile yasa koyucu tarafından birçok sınırlama getirilmiştir. Bu durum hem mesleki amaçlı olan hem de mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi için geçerlidir. Kanunun getirdiği sınırlama ve koşullara uyulmayarak kurulan geçici iş ilişkilerinde bu ilişkinin en başından itibaren geçersiz sayılması ve geçici işçinin başından itibaren geçici işçi çalıştıran işverenin işçisi olarak değerlendirilmesi durumu söz konusu olacaktır (Odaman, 2016: 46).

Kanunda düzenlenen süre sınırlamasına uymama noktasında kanunda bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin “*Davacının davalıya ait Beylikdüzündeki iş yerinde çalıştığı sırada başka bir işverene ait olup davalının da mallarının satıldığı Mimarobadaki işyerinde ödünç işçi olarak görevlendirildiği, iki aylık süre sonunda tekrar Beylikdüzündeki işyerine ve işine dönmesi istendiğinde dönmeyerek hizmet aktini haklı bir neden bulunmadığı halde davacının sona erdirdiği dosya içeriğinden anlaşıldığı halde yazılı şekilde ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*” (Yargıtay 9. HD. T:22.09.2003, E:2003/2572 K:2003/15250, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, E.T: 10.12.2022)

ifadelerini içeren kararı dikkate alındığında azami süreler sonunda geçici işçinin geçici işçi çalıştıran işveren yanında çalışmaya devam etmesi ve işverenin işyerine dönmemesi halinde işçinin iş sözleşmesini sona erdirdiği şeklinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Çifter ve Demir, 2007: 17).

2.3.2.6 Taraflar arası hukuki ilişkiler ile hak ve yükümlülükler

Geçici iş ilişkisinin en önemli özelliği atipik bir ilişki olması ve bu çerçevede üç tarafın birbirleriyle hukuki ilişki içerisinde olmasıdır. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde işçi ile işvereni arasında iş sözleşmesi bulunmakta iken, işverenle geçici işçi çalıştıran işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi ve işçiyle geçici olarak onu çalıştıran işveren arasında ise iş sözleşmesi benzeri sözleşme mevcuttur (Akyiğit, 2021: 148). Aradaki hukuki ilişkilere bağlı olarak da tarafların hak ve yükümlülükleri ortaya çıkmaktadır.

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde işçiyi geçici olarak görevlendiren işveren işçinin aynı zamanda geçici iş ilişkisi süresince de işvereni olma vasfını yitirmez ve buna bağlı olarak ücret ödeme borcu de bu işverene aittir. İşçiyi geçici olarak devreden işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü de devam etmektedir. Ancak İşK'nin 7. maddesinin son fıkrasında mesleki amaçlı olan geçici iş ilişkisinden farklı olarak, işçinin ücret ve gözetim yükümlülüğü ile ilgili geçici işçi çalıştıran işverene de sorumluluk yüklenmiş ve müteselsil sorumluluk esas alınmıştır. Madde metnine göre geçici işçi çalıştıran işveren işçinin kendi bünyesinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Bu sorumluluk geçici iş ilişkisi süresi ile sınırlandırılmıştır (Süzek, 2020: 299).

Geçici işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında ise iş sözleşmesi benzeri sözleşmenin var olduğu kabul edilmektedir. Bu çerçevede işçinin özen ve sadakat yükümlülüğü bulunmakta olup, geçici işçi çalıştıran işverenin ise geçici iş ilişkisi çerçevesinde yönetim hakkı kapsamında emir ve talimat verme hakkı ile eşit işlem borcu, gözetim borcu söz konusudur. Eşit işlem borcu ile ilgili Kanunun 7.maddesinin son fıkrasında geçici işçinin sosyal hizmetlerden işyeri işçileri ile aynı koşullarda yararlandırılmasına açıkça yer verilmiştir (Süzek, 2020: 298).

Kanunun 7.maddesinde işçinin özen borcuna aykırı davranması neticesinde sebebiyet verdiği zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olduğu hususu düzenlenmiştir. İşçinin meydana gelen zarardan sorumlu olabilmesi için zararın işe ve işyerine ilişkin olması gerekmektedir (Güzel ve Heper, 2017: 44).

Üçlü ilişkide sözleşmelerden biri de geçici işçi sağlama sözleşmesidir. İşK'nin 7.maddesi uyarınca bu ilişki ancak holding bünyesi içinde ya da aynı şirketler topluluğundaki işverenler arasında kurulabilmektedir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde ÖİB geçici işçi sağlama sözleşmesi neticesinde geçici işçi çalıştıran işverenden bir hizmet bedeli almakta iken, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde böyle bir zorunluluk söz konusu değildir (Akyiğit, 2021: 148).

2.3.2.7 Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinin sona ermesi

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisini sona erdiren sebeplerin başında tarafların anlaşması gelir. Taraflar anlaşarak bu üçlü ilişkiyi sona erdirebilir. Bu çerçevede işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin anlaşma ile sona erdirilmesi ya da iki işverenin aralarında anlaşmak suretiyle geçici işçi sağlama sözleşmesini sona erdirmesi geçici iş ilişkisini sona erdirecektir. Ancak burada işçi ile işveren arasındaki sözleşmenin sona ermesi ile geçici iş ilişkisinin de mutlaka sona ereceğini söyleyebilmek mümkün değildir. İlişki yapısı itibarıyla üçlü bir iş ilişkisi olup, işverenin geçici işçi sağlama yükümlülüğü ortadan kalkmaz ve tarafların anlaşma durumuna göre işveren açısından yeni bir işçi görevlendirme yükümlülüğü ortaya çıkabilir (Akyiğit, 1995: 200).

Bir diğer sona erme sebebi ise fesihdir. Burada da yine iş sözleşmesinin feshi ya da geçici işçi sağlama sözleşmesinin feshi karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesinin feshinin aynı zamanda geçici işçi sağlama sözleşmesinin de feshi anlamına geleceğini söylememiz mümkün değildir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda işverenin geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumluluğu doğabilecekken işçinin haksız yere iş sözleşmesini feshetmesi halinde hem geçici işçi çalıştıran işverene hem de işverenine karşı sorumluluğu doğabilecektir. Geçici işçi sağlama sözleşmesinin feshi durumunda geçici iş ilişkisi sona erecektir. Fakat bu durum iş sözleşmesini etkilemeyecektir (Akyiğit, 1995: 205).

Geçici iş ilişkisinin sona ermesi noktasında önemli bir husus da işverenin ya da geçici işçi çalıştıran işverenin işyerlerinin kapanması meselesidir. İşverenin işyerinin kapanması halinde geçici iş ilişkisinin hemen sona ermeyeceği, sözleşme süresinin sonuna kadar geçici iş ilişkisinin devam edeceği kabul edilmektedir. Ancak geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinin kapanması halinde ise genel olarak geçici iş sözleşmesinin sona erdiği ancak işveren ile işçinin arasındaki iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilmektedir (Odaman, 2008: 38).

2.4 Geçici İş İlişkisinin Benzer İş İlişkileri ile Karşılaştırılması

Geçici iş ilişkisi üçlü bir iş ilişkisi olup yine iş hukukundaki benzer ilişkilerden olan asıl işveren alt işveren ilişkisi, iş sözleşmesinin devri ve iş aracılığı gibi kavramlarla karıştırılabilmektedir. Bu sebeple sayılan iş ilişkileri ile geçici iş ilişkisinin benzer yönleri ve farklılık arz eden noktalarına değinilecektir.

2.4.1 Asıl işveren alt işveren ilişkisi

Asıl işveren alt işveren ilişkisi de tıpkı geçici iş ilişkisi gibi üçlü bir iş ilişkisidir. Asıl işveren alt işveren ilişkisi kavramı İşK'nin 2.maddesinde “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir*” şeklinde tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere burada da asıl işveren, alt işveren ve işçiden ibaret olmak üzere üçlü bir yapı bulunmaktadır. Ancak asıl işveren alt işveren ilişkisi geçici iş ilişkisinden oldukça farklı bir ilişki türüdür.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işveren işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri ya da asıl işin bir bölümünü alt işverene bırakmaktadır. Geçici iş ilişkisinde iki işveren arasındaki ilişki geçici işçi sağlama durumudur. Geçici iş ilişkisinde başka bir işverenin işyerinden belirli bir işin alınması durumu söz konusu değildir (Çelebi Demir, 2019: 54). Geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işveren geçici işçi üzerinde yönetim hakkı çerçevesinde emir ve talimat verme hakkına sahipken, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı böyle bir hakkı söz konusu değildir. Ayrıca geçici iş ilişkisinin süresi kanunda sınırlanmışken asıl işveren alt işveren ilişkisinde böyle bir süre sınırlaması da söz konusu değildir (Güzel ve Heper, 2017: 26). Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, alt işverenin işçileri işyerinin aynı bölümünde çalışmakta iken geçici iş ilişkisinde işçiler işyerinin değişik bölümlerinde istihdam edilebilirler (Süzek, 2020: 282).

Geçici iş ilişkisi ile asıl işveren alt işveren ilişkisi arsında önemli bir fark da sorumluluk noktasında ortaya çıkmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde İşK, sözleşme ve toplu sözleşme hükümlerinden doğan yükümlülüklerle ilgili asıl işverenin alt işverenle müteselsil sorumluluğu söz konusudur. Ancak mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk söz konusu değildir (Çelebi Demir, 2019: 56).

2.4.2 İş aracılığı

Geçici iş ilişkisinin en fazla karıştırıldığı, zaman zaman da bir tutulduğu önemli iş ilişkilerinden birisi de iş aracılığıdır (Akyiğit, 1995: 62). İş aracılığı Türkiye’de ÖİB’ler aracılığı ile yapılmakta olup, bu durum da özellikle mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi ile oldukça fazla karıştırılmasına sebep olmaktadır. İş aracılığı ile geçici iş ilişkisi arasındaki en önemli fark geçici iş ilişkisinde ÖİB ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmasına rağmen iş aracılığında ÖİB ile işçi arasında iş sözleşmesi bulunmamasıdır. ÖİB’nin iş aracılığı kapsamında yaptığı iş, işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmasına aracılık yapmaktır. (Ekmekçi, 2008: 103). Bir diğer önemli fark ise, iş aracılığında ilişkinin bir seferlik olması ve iş sözleşmesi kurulduktan sonra ÖİB ile işçi arasında bir ilişkinin kalmamasıdır. Buna karşılık, geçici iş ilişkisi sınırlı süreli bir ilişki olduğundan bu ilişki sona erdiğinde işçi tekrar ÖİB’ye dönmektedir (Süzek, 2020: 282).

2.4.3 İşyerinin devri ve iş sözleşmesinin devri

İşyerinin devri İşK’in 6.maddesinde düzenlenmiş olup, düzenleme “*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer*” hükmünü içermektedir. İşyerinin devrinde işçinin çalıştığı işyeri başka bir işverene geçtiği için işçinin işvereni değişmektedir (Süzek, 2013: 311). Ancak geçici iş ilişkisinde işçinin işvereni değişmemekte, işçinin işvereni ile iş sözleşmesi devam etmektedir. Ayrıca işyeri devrinde işçinin işvereni değişmekte ancak çalıştığı işyeri aynı kalmakta iken geçici iş ilişkisinde ise işçinin çalıştığı işyeri değişmektedir.

Geçici iş ilişkisi ile benzerlik arz eden diğer önemli bir durum ise iş sözleşmesinin devri durumudur. İş sözleşmesinin devrine ilişkin İşK’te düzenleme bulunmamaktadır. TBK’nın 429. maddesinde konu ile ilgili düzenleme söz konusudur. Düzenleme kapsamında hizmet sözleşmesi ancak işçinin rızası alınmak suretiyle devredilebilir. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi kurulmasında işçinin rızası zorunludur. Buna karşın iş sözleşmesinin devrinde işçinin işvereni değişirken geçici iş ilişkisinde işçinin işvereni değişmemektedir (Zincirlioğlu, 2021: 285).

3. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

3.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Ulusal Mevzuat

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş esnasında hayatlarına ve bedensel bütünlüklerine tehdit oluşturan tehlikelerin ve sağlıkları açısından olumsuz koşulların bertaraf edilmesi için ortaya konan hukuki, tıbbi ve mühendislik alanına ilişkin kurallar bütünüdür (Süzek, 2020: 879).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından oluşturulan ortak komite iş sağlığı kavramını tanımlarken hedefleri üzerinden hareket etmiş ve hedef olarak; tüm işlerde çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan iyi halde oluşlarını sağlama ve bu durumun sürekliliğini temin etme, iş koşullarından kaynaklanan sağlık problemlerinin önlenmesi, fiziksel ve ruhsal açıdan çalışanla iş arası uyumun temini sağlama olarak belirlenmiştir (Alli, 2008: 22).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı genelde sonuçları itibariyle ele alınan bir kavramdır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı içinde daha çok gerekli tedbirlerin alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile bunların neticesinde ortaya çıkan hukuki ve cezai sorumluluklar değerlendirilmektedir. Esasen iş sağlığı ve güvenliği kavramının daha önemli olan boyutu ise önleyicilik boyutudur (Özdemir, 2020: 1).

İş sağlığı ve güvenliği kavramında sağlık ve güvenlik ifadesi genelde bir arada yer almakla birlikte bu iki kavram farklı içeriklere işaret etmekte olup, esasen günümüzde birbirini tamamlayan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sağlığı ya da işçi sağlığı kavramı sağlıklı bir çalışma ortamı için sağlık alanına ilişkin kuralların uygulanmasını ifade ederken; iş güvenliği kavramı ise çalışanların hayatları için tehlike arz eden çalışma koşullarının teknik tedbirlerle ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir (Hekimler, 2012: 5). Örneğin işyerinde işitme kaybı olan bir işçinin sesli ikaz sistemi olan bir ekipmanın çalışma alanı içerisinde çalışması uygun değildir. Ekipmanın çalışması esnasında işçi sesli uyarıyı duyamayacağı için iş kazasına maruz kalabilir. Aynı zamanda böyle bir ekipmanın çalışma sahasının sınırlandırılmaması, uyarı sesinin ikaz edebilecek seviyeye göre ayarlanmaması ise iş güvenliği alanına işaret etmektedir. Görüldüğü üzere sağlık ve güvenlik kavramları birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olup genelde bir arada kullanılmaktadır (Özdemir, 2020:

6). İş sağlığı ve güvenliği günümüzde disiplinler arası bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Temel hedefi çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması olan iş sağlığı ve güvenliği; tıp, mühendislik ve birçok sosyal bilimin kesişim alanını oluşturmaktadır (Fişek, 2011: 1561).

Günümüzde birçok uluslararası sözleşmede, Anayasada, başta İSGK olmak üzere TBK, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi birçok kanunda ve yönetmeliklerde çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunmasına ilişkin hükümler yer almaktadır (Arslan, 2014: 768).

Anayasanın 2. maddesi devletin sosyal devlet olduğunu belirtmektedir. Ayrıca 5. maddede *“kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak”* devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Herkesin yaşama hakkına sahip olduğuna ilişkin 17.madde, herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğunu düzenleyen 56.madde ve çalışma koşulları bakımından özel korunması gerekli grupları düzenleyen 50.madde ve herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu düzenleyen 60.madde iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanaklarını oluşturmaktadır (Balkır, 2012: 62). İşverenin işçiyi gözetme borcunun normlar hiyerarşisi içerisinde Anayasadan sonraki hukuki dayanağı ise, temelde İSGK'nın 4. maddesi ve TBK'nın 417. maddesinin 2. fıkrasıdır. (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 321). İSGK'nın 4. maddesinde *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup...”* hükmü mevcuttur. TBK'nın 417. maddesinin 2. fıkrası ise *“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür”* hükmünü içermektedir.

TBK'daki düzenleme hizmet akdi ile çalışan tüm işçiler için bir koruma sağlarken; İSGK memur, kamu görevlileri, sözleşmeli personel, çırak ve stajyerler için de koruma sağlamaktadır.

Günümüzde tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmiş İSGK iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel yasal düzenlemedir. İş mevzuatında işçi ile işveren arasındaki ilişki, nispi emredici kurallarla düzenlenen bir borç ilişkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler doğrudan insan hayatına ilişkin düzenlemeler olduğu için nispi olarak nitelendirilmesi mümkün olmayan mutlak emredici nitelikte düzenlemelerdir. Bu yönüyle kamu hukukundan doğan yükümlülükler niteliği ağır basmaktadır. (Öztekin, 2017: 655).

İSGK, Avrupa Birliği mevzuatı esas alınarak hazırlanmıştır. İSGK'ya istinaden çıkarılan yönetmeliklerin birçoğunun Avrupa Birliği direktiflerinin birebir çevirisi şeklinde olduğu göz önüne alındığında Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşumunda Avrupa Birliği'nin etkisi görülecektir (Koçak, O ve Koray, N, 2018: 1800).

Hem TBK hem de İSGK hükümlerine göre işverenlerin almak zorunda oldukları tedbirler bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma göre belirlenecektir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yazılı tedbirlerin alınması işverenlerin her zaman tam olarak yükümlölüklerini yerine getirdikleri anlamına gelmemektedir. İSGK'da işverenlerin yükümlölüğu “*mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması*” şeklinde ifade edilmektedir. Görüldüğu üzere Kanun “*her türlü tedbir*” ifadesini kullanmaktadır. Gerekli her türlü tedbir ifadesi sadece mevzuatın öngördüğu tedbirlerle yetinilmemesini, bilim ve tekniğin öngördüğu tedbirlerin de dikkate alınmasını işaret etmektedir (Süzek, 2020: 890).

3.2 Geçici İş İlişkilerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri

Geçici iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği konusu hem önleyici olarak işverenlerin alması gerekli tedbirler açasından irdelenecek hem de meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işverenlerin hukuki, cezai ve idari sorumlulukları açasından değerlendirilecektir.

Geçici işçiler iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel risk grubu kapsamında değerlendirilmekte olup geçici işçi olarak çalıştıkları işyerini tam olarak tanıyamamaları ve geçici işlerini sınırlı süreli işler olmasına bağlı olarak işlerin tehlike ve risklerini tam olarak belirleyebilecek deneyime sahip olamamaları nedeniyle tam zamanlı ve sürekli çalışan işçilere kıyasla daha fazla iş kazası riskine maruz kalmaktadırlar (Civan, 2017a: 342). İşverenler arasında yeterli iletişimin sağlanamaması, tehlike arz eden işlerde geçici işçilerin çalıştırılması, denetimlerin yetersizliği, işe başlama sürecinde yaşanan eksikliklerin geçici işçilerin daha fazla kazaya maruz kalmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir (Ekin, 2020: 210).

Avrupa Birliği'nde geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amacı ile 25.06.1991 tarihli 91/383 EC sayılı direktif bulunmaktadır. Direktifin amacı geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan işçiler ile belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin daimi statüdeki işçilerle eşit düzeyde koruma altına alınmasını sağlamaktır

(Erdoğan, 2017: 137). Türkiye’de de İSGK’nın 30.maddesine dayanılarak çıkarılan Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin (RG, 23.08.2013, S. 28744) 3. maddesinde Yönetmeliğin 25.06.1991 tarihli 91/383 EC sayılı Avrupa Birliği direktifine paralel hazırlandığı belirtilmiştir. Yönetmeliğin hazırlanmasında temel teşkil eden direktifin 1991 tarihli olması nedeniyle eskimiş ve günümüz çalışma ilişkilerinde karşılaşılan problemlere çözüm sunmaktan uzak olması, geçici iş ilişkisi ile belirli süreli iş sözleşmelerini beraber ele alması hususları eleştirilere sebep olmaktadır. Geçici iş ilişkisinde belirli süreli iş sözleşmesine göre en önemli fark iki işverenin bulunması durumudur. Bahse konu farklılık hem tedbir alma yükümlülüğü hem de sorumluluklar anlamında belirli süreli iş sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi arasında önemli farklar oluşturmaktadır (Özdemir, 2020: 230).

GBSİİSGHY incelendiğinde işverenlerin yükümlülüklerinin eşit davranma, çalışanların bilgilendirilmesi, eğitim, sağlık gözetimi ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri başlıkları çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Ayrıca Yönetmeliğin 11. maddesinde geçici iş ilişkilerinde sorumluluk konusunun düzenlendiği görülmektedir. Yönetmeliğin 12. maddesinde ise Yönetmelikte belirtilen özel önlemlerin yanında İSGK hükümlerinin de uygulanacağı belirtilmiştir.

Zikredilen AB Direktifi ve bu paralelde hazırlanan Yönetmelikte esasen hedeflenen, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların normal istihdam biçiminde istihdam edilenlerle tehlike ve risklere karşı eşit düzeyde korunmalarının sağlanmasıdır. Yönetmeliğin 5.maddesi eşitlik ilkesini düzenlemiş ve burada özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim hususu vurgulanarak geçici işçilerle diğer işçiler arasında ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir (Caniklioğlu, 2008: 141).

Eşit davranma ilkesi yönetmeliğin temelini oluşturmaktadır. Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarında işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranışının tespiti işverenin kusurunun belirlenmesinde önemli unsurlardan birisi olacaktır (Caniklioğlu, 2008: 141).

İSGK’da geçici işçiler ya da geçici iş ilişkisine dair münhasıran bir başlık altında düzenleme bulunmamaktadır. İSGK’nın çalışanların eğitimine ilişkin düzenlemeler içeren 17. maddesinin 6. fıkrasında “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar*” hükmü mevcut olup, Kanunda geçici iş ilişkisi veya geçici işçilerle ilgili başka bir ifade bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanlarla ilgili yukarıda bahsedilen yönetmelik genel çerçeveyi

oluşturmaktadır. Yönetmeliğin 12. maddesinde Yönetmelikte mevcut özel önlemlerin yanında İSGK hükümlerinin de uygulanacağı belirtilmiştir. Bu nedenle geçici iş ilişkisinde işverenlerin yükümlülükleri İSGK'nın maddeleri temel alınarak irdelenecektir. Bu maddelere bağlı kalınarak yapılacak değerlendirmelerde Kanuna istinaden yürürlükte bulunan diğer yönetmelikler ve GBSİİSGHY hükümleri de detaylı bir şekilde irdelenecektir. Değerlendirmeler İSGK'daki madde sıralamalarına bağlı kalınarak yapılacaktır.

3.2.1 İşverenlerin genel yükümlülükleri

İSGK'nın 4. maddesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için temel yükümlülükleri belirledikten sonra takip eden maddelerde de daha detaylı düzenlemelere yer verilmiştir.

İSGK'nın 4. maddesinde işverenlerin genel yükümlülüğü *“mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar”* şeklinde düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere düzenleme oldukça genel ifadeler içermektedir. Maddenin temelini mesleki risklerin önlenmesi oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışanların tehlike ve riskler ile alınan tedbirler ile ilgili bilgilendirilmesi ile eğitilmesi ve alınan tedbirlere uyulup uyulmadığının işverenlerce denetlenmesi genel yükümlülüklerin ana unsurlarıdır (Demircioğlu vd, 2020: 69). Bu yükümlülüklerin yanında 4. maddenin c, ç ve d fıkralarında yer alan *“Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır”* hususlar da işverenlerin genel yükümlülükleri arasındadır. Risk değerlendirmesi işverenlerin genel yükümlülüğü olmakla birlikte İSGK'ya dayanılarak çıkarılan bütün yönetmeliklerde de temel kavramlardan biridir. Bunun yanında çalışanların görevlendirilmelerinde sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıklarının değerlendirilmesi de işverenlerin temel yükümlülüklerindedir. Ayrıca hayati ve özel tehlike içeren yerlere yeterli bilgilendirme yapılmış ve gerekli talimatlar verilmiş çalışanlar dışında kimsenin girmemesi için gerekli tedbirleri almak da işverenlerin genel yükümlülükleri arasında yer almaktadır.

Görüldüğü üzere Kanun *“her türlü tedbir”* ifadesini kullanmaktadır. Gerekli her türlü tedbir ifadesi sadece mevzuatın öngördüğü tedbirlerle yetinilmemesine, bilim ve teknolojinin

öngördüğü tedbirlerin de dikkate alınmasına işaret etmektedir (Süzek, 2020: 891). İSGK öncesinde İşK’te iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel madde olan 77.maddede işverenlerin her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Yargıtay “...işçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır” değerlendirmesini yapmıştır (Yargıtay 10.HD, T: 29.09.2003, E: 2003/5697, K: 2003/6251, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, E.T: 18.12.2022). Kararda göze çarpan husus 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu döneminde dikkate alınan hakkaniyet ölçüsünün artık dikkate alınmayacağı; akıl, ilim ve fennin gereklerinin işverenlerce yerine getirilmesinin gerekliliği hususudur. Burada işverenlerin ekonomik güçsüzlükler gibi hususları iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasına gerekçe olarak sunamayacakları açıkça vurgulanmaktadır (Özdemir, 2020: 34).

İSGK’nın 4. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetinin çalışanlara yansıtılamayacağı belirtilmiştir. Eşitlik ilkesi gereği geçici işçi çalıştıran işveren kendi işçileri ile geçici işçiler arasında farklı muamelede bulunmayacağından alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyeti geçici işçilere de yansıtılamayacaktır.

Kanunun 4. maddesi genel yükümlülük olarak her türlü tedbirin alınmasını öngörmüştür. Madde metninde tedbirlerin detaylarına yer verilmemiştir. Kanunun sonraki maddelerinde işverenlerin risk değerlendirmesi yapma, ölçüm, kontrol, eğitim verme, sağlık gözetimi gibi yükümlülükleri oldukça detaylı olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle bahse konu düzenlemelerin her biri için geçici iş ilişkisi içinde bulunan işverenlerin yükümlülükleri yeri geldikçe değerlendirilecektir.

İSGK’nın 4.maddesinde göze çarpan en önemli hususlardan birisi de işverenin, işçilerin alınan tedbirlere uyup uymadıklarını denetleme yükümlülüğüdür. Sadece gerekli tedbirlerin alınması işverenleri sorumluluktan kurtarmamaktadır; işverenler alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemek ve uyulmuyorsa çalışanların bu tedbirlere uymasını sağlamakla yükümlüdür (Demir, 2014: 693).

Uygulamada da işverenlerin gerekli tedbirleri aldığı ancak işçiler tarafından bu tedbirlere uyulmadığına sıkça rastlanmaktadır. Örneğin işçilere kişisel koruyucuları temin edip kullanmaları için dağıtan işveren, ayrıca işçilerin bu kişisel koruyucu donanımları kullanıp kullanmadıklarını denetlemekle ve kullanmıyorlarsa kullanmalarını sağlamakla yükümlüdür

(Süzek, 2017: 1301). Örneğin bir inşaat işyerinde işçilere baret temin edilmiş ancak bunlar işçiler tarafından kullanılmıyorsa, kaza riski hiç baret temin edilmemesi halindeki ile aynıdır. Bu nedenle işveren denetim yükümlülüğü çerçevesinde gerekli kontrolleri yaparak baretlerin kullanımını sağlamalıdır (Baycık, 2014: 235).

Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerle ilgili denetim yükümlülüğünün kimin üzerinde olacağı İSGK'da ve GBSİİSGHY'de düzenlenmemiştir. İSGK'nın 4. maddesinde işverenin denetim yükümlülüğü belirtilmiş ancak geçici iş ilişkisi çerçevesinde geçici işçi çalıştıran işveren ya da devreden işverenden hangisinin bunu yerine getireceğine ilişkin düzenleme yoktur. Bu noktada Yönetmelikte düzenlenmiş olan eşitlik ilkesi çerçevesinde değerlendirme yaparak geçici işçi çalıştıran işverenin, kendi bünyesinde tam zamanlı istihdam edilen işçilerle geçici işçiler arasında iş sağlığı ve güvenliği açısından eşit davranma yükümlülüğünün bulunduğu ve bu nedenle denetleme yükümlülüğünün de geçici işçi çalıştıran işverende olduğu söylenebilir (Öztürk, 2017: 233). Geçici işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında her ne kadar iş sözleşmesi değil de iş sözleşmesi benzeri ilişki bulursa da geçici işçi çalıştıran işverenin yönetim hakkı sınırları içerisinde geçici işçiye talimat verme yetkisi bulunmaktadır (Günay, 2023: 178). Bu yetkinin iş sağlığı ve güvenliği kuralları açısından da geçerli olduğu değerlendirilmektedir (Süzek, 2020: 293).

Geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamasına bağlı olarak geçici işçi çalıştıran işverenin işçiye yaptırım uygulayıp uygulayamayacağı noktasında farklı görüşler mevcuttur. İlk görüş geçici işçi çalıştıran işverenin talimat verme yetkisi çerçevesinde işçiye disiplin yaptırımını uygulayabileceğini (Öztürk, 2017: 134) değerlendirmekte iken; diğer görüş talimat verme yetkisinin disiplin cezası verme hakkı doğurmayacağı kanaatindedir (Canıklıoğlu, 2008: 140). Geçici iş ilişkisi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamaya bağlı olarak geçici işçi çalıştıran işverenle geçici işçi arasında iş sözleşmesi bulunmadığı için iş sözleşmesinin feshi söz konusu olamayacaktır (Öztürk, 2017: 234). Ancak geçici işçi çalıştıran işverenin işçinin kendi işvereninden işçinin başka bir işçi ile değiştirilmesini talep edebileceği değerlendirilmektedir (Odaman, 2007: 148)

Buraya kadar yapılan değerlendirmeler geçici işçi çalıştıran işverenin denetim yükümlülüğü ile ilgiliydi. İşçisini devreden işveren açısından durum değerlendirildiğinde, ÖİB'nin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyup uymadığını denetlemesinin mümkün olamayacağı değerlendirilmektedir (Öztürk, 2017:233). Ancak mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde işverenin geçici işçi çalıştıran işverenle birlikte sorumluluğu söz konusu olduğu göz önüne alınırsa işveren açısından

kontrol yükümlülüğü doğacağı değerlendirilmektedir (Civan, 2017: 380). Nitekim Yargıtay da bir kararında “...Yasa koyucu bu şekilde, işçisini geçici olarak başka bir işverene gönderen işverene, işçisini gönderdiği işyerindeki iş sağlığı ve iş güvenliği koşullarını kontrol etme yükümlülüğü getirmiştir. Dolayısıyla geçici işçi çalıştıran işverenin yanında iş gören işçinin uğradığı iş kazasından, aksi ispatlanmadığı, uygun nedensellik bağının kurulamadığı ya da kesildiği ispatlamadıkça, işçisini gönderen işverenin de sorumlu olacağı kabul edilmelidir” görüşü ile bu duruma işaret etmiştir. (Yargıtay. 10. HD., T: 21.10.2014, E: 2014/18576 K: 2014/20239, <https://legalbank.net /arama/mahkeme-kararlari>. E.T: 02.01.2023)

3.2.2 İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesi

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yapılması gereken çalışmalar tıp ve çeşitli mühendislik dallarının iştirak alanlarında yer almaktadır. Bu durum uzmanlaşma gereksinimini ortaya çıkarmıştır (Süzek, 2020: 904). Bu nedenle İSGK'nın 6. maddesi, işyerlerinde mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmayı sağlayacak çalışmaların yapılması için işverenlere birtakım yükümlülükler getirmiştir. Bu kapsamda işverenlerin kendi bünyelerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam etmesi ya da kendi bünyesinde bulunmadığı durumlarda ise ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden bu personellerin sağlayacağı hizmeti alması gerekmektedir. Uygulamada bu personel iş güvenliği profesyonelleri olarak adlandırılmaktadır (Sümer, 2020: 124).

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde ya da ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınacak hizmet sürelerinin belirlenmesinde temel ölçütler, işyerlerinin tehlike sınıfı ve işyerindeki çalışan sayılarıdır.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimi ile diğer sağlık personelinin görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin detaylar Kanuna dayalı olarak çıkarılan yönetmeliklerde düzenlenmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (İGUGYSEHY) (RG, 29.12.2012, S. 28512) ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (İHDSPGYSEHY) (RG, 20.07.2013, S. 28713) bu konuda gerekli düzenlemeleri içermektedir.

İGUGYSEHY'nin 12. maddesi, iş güvenliği uzmanlarının ayda çalışan başına en az olmak üzere az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 10 dakika, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 20 dakika ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 40 dakika görev yapmalarını öngörmektedir.

İHDSPGYSEHY'nin 12. maddesi, işyeri hekimlerinin ayda çalışan başına en az olmak üzere az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 5 dakika, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 10 dakika ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 15 dakika görev yapmalarını öngörmektedir. Diğer sağlık personeli görevlendirilmesi ise, İSGK'nın 6. maddesine göre sadece çok tehlikeli sınıfta yer alan ve çalışan sayısı 10 ve üzeri olan işyerlerinde zorunludur. Yönetmeliğin 19. maddesinde diğer sağlık personelinin çalışma süreleri de çalışan sayılarına bağlı olarak düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere hem iş güvenliği uzmanları hem de işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev süreleri hizmet verecekleri işyerindeki çalışan sayısına bağlı olmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde görevli personelin sözleşmelerinin bildirimlerine ilişkin işlemlerin daha hızlı ve etkin yürütülmesi amacı ile İSG-Katip programını hizmete sunmuştur (Narter, 2020: 139). İSG-Katip programı, işyerlerinin sosyal güvenlik kurumu sicil numaraları üzerinden işlem yapılan, işyerlerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayılarını Sosyal Güvenlik Kurumu veri tabanından alan bir programdır. İşverenler program üzerinden iş güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesi gereken süreleri görebilmekte, yapılan sözleşmeler sistem üzerinden işlenebilmektedir.

Geçici iş ilişkisinde işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi devam etmektedir. İŞK'in 7. maddesi hükmü gereği devreden işveren geçici işçinin işvereni olma durumunu sürdürürken, ücret ödeme yükümlülüğü de devreden işverendedir (Süzek, 2020: 289). Türkiye İş Kurumu Kanununun 19. maddesinin 2. fıkrası hükmüne göre ÖİB geçici işçi ile ilgili Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan (SSGSSK) doğan yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür (Süzek, 2020: 290).

Geçici işçilerin sigorta primlerinin devreden işveren tarafından ödendiği, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesinde de işçi ile arasında iş sözleşmesi bulunan işverenin yükümlü olduğu görülmektedir. ÖİB'nin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak iş güvenliği profesyoneli görevlendirilmektedir. ÖİB'ler çok farklı sektörlere, çok sayıda işyerlerine geçici işçi görevlendirmesi yapabilmektedir. Özel istihdam bürolarının tehlike sınıfı az tehlikeli olmasına rağmen çalışanlar çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde dahi

görevlendirilebilmektedir. İSGK’da iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yükümlülüğünün temel amacı çalışanların mesleki risklere karşı korunmasını sağlamaktır. Ancak ÖİB’ye hizmet veren iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekiminin geçici işçinin görevlendirildiği işyerine gidip oradaki riskleri değerlendirebilmesi ve geçici işçilere o işyerine özgü hizmet verebilmesi mümkün değildir. İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin işyerine hizmet sunabilmesi için o işyerinde sigortalı olması ya da bağlı çalıştığı ortak sağlık ve güvenlik biriminin işyerine hizmet veriyor olması gerekmektedir (Narter, 2020: 146).

GBSİİSGHY’nin 9. maddesi geçici işçi çalıştıran işverene hizmet veren iş güvenliği profesyonellerinin geçici iş ilişkisi kurulan çalışanlarla ilgili bilgilendirilmesini ve geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması amacı ile gerekli çalışmaların yapılması gerekliliğini belirtmiştir. Ancak iş güvenliği profesyonellerinin geçici işçi çalıştıran işverene hizmet verirken işyerinde daimi istihdam edilen sayısı göz önüne alınarak çalışma sürelerinin belirlendiği ve geçici işçilerin İSG-Katip programında bu sayılara dâhil edilmediği için geçici işçilerin sağlık ve güvenlikleri için yapılması gereken çalışmalara yeterince süre ayıramaması durumu söz konusu olacaktır. İş güvenliği uzmanlarının uygulamada en fazla şikâyetçi oldukları konu çalışan başına çalışma sürelerinin yetersizliğidir (Aslan ve Ulubeyli, 2016: 1337). Çalışan başına hizmet verilen sürenin yetersizliği göz önüne alındığında geçici işçilerin bu hizmetlerden etkin bir biçimde yararlanabilmelerinin pek mümkün olamayacağı görülmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev sürelerinin hesaplanmasında geçici işçi sayılarının dikkate alınması yönünde Kanun ve yönetmeliklerde düzenleme yapılmasının uygun olacağı kanaatine ulaşılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri görevlendirmenin geçici iş ilişkisi çerçevesinde tesis edilip edilemeyeceği hususu açıklığa kavuşturulması gereken bir husustur. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesi konusunda İSGK’nın 6. maddesinin a fıkrası “*Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir*” düzenlemesi ile bu görevlendirmenin işyerinde çalışanlardan birinin görevlendirilmesi suretiyle ya da ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması yoluyla gerçekleştirilebileceğini ifade etmektedir. Geçici iş ilişkisinde geçici işçinin geçici işçi çalıştıran işverenle aralarındaki hukuki ilişki iş sözleşmesi benzeri bir ilişki olup işçinin

sigorta primleri geçici işçi çalıştıran işveren tarafından değil kendi işvereni tarafından yatırılmaktadır. Her ne kadar fiili olarak geçici işçi çalıştıran işverenin sevk ve idaresi altında çalışsa da geçici işçi çalıştıran işverenin işçisi olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Bununla birlikte işverenler iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri görevlendirme yükümlülüğünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Ortak sağlık ve güvenlik birimi İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde (RG, 29.12.2012, S. 28512) “*Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim*” olarak tanımlanmıştır. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde ÖİB’ler, “*İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar*” şeklinde tanımlanmıştır. Tanımdan da görüldüğü üzere ÖİB’ler iş aracılığı yapma ve geçici iş ilişkisi kurma faaliyetlerinde bulunabilmektedir. ÖİB’lerin bu faaliyetler dışında ortak sağlık ve güvenlik birimi gibi faaliyet yürütebilmesinin mümkün olmadığı düşünülmektedir. Belirtilen gerekçeler nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin geçici iş ilişkisi kapsamında görevlendirilmelerinin mümkün olamayacağı kanaatine ulaşılmıştır. Örneğin işverenin kendisinde sigortalı olarak çalışan ve analık izninde olan iş güvenliği uzmanının yerine izin döneminde geçici iş ilişkisi kapsamında iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesinin mümkün olamayacağı kanaatine ulaşılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin meydana gelen iş kazaları neticesinde hukuki ve cezai sorumlulukları gündeme gelebilmektedir. İSGK’nın 8. maddesinin 2. fıkrasında “*işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı*” ifadesi ile iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevi işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak olarak belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin sorumluluklarından bahsedilebilmesi için mevzuatça kendilerine yüklenen ödevleri yerine getirmemeleri ve iş kazasının da ilgili ödevin yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmesi gerekmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 54). Geçici işçinin geçirdiği iş kazasında da iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin mevzuatça belirlenen ödevleri yerine getirmemesi ve kazanın bu ödevin yerine

getirilmemesi nedeniyle meydana gelmesi durumunda sorumlulukları söz konusu olacağı kanaatine ulaşılmıştır.

3.2.3 Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma

Risk değerlendirmesi kavramı mevzuat içerisinde İSGK içerisinde düzenlenmiş olup, aynı Kanunun 10 ve 30.maddelerine dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (İSGRDY) (RG, 29.12.2012, S. 28512) ise risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı, kimler tarafından yapılması gerektiği, geçerlilik süreleri gibi hususları düzenlemiştir. Ayrıca İSGK'ya istinaden yayımlanan diğer yönetmeliklerde de risk değerlendirmesi kavramı alınacak tedbirlere temel teşkil edecek çalışma olarak yer almaktadır.

İSGK'nın 4.maddesi, işverene risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak yükümlülüğünü yüklemiştir. Bununla birlikte İSGK'nın 10. maddesinde ise risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacak hususlar belirlenmiştir. Risk değerlendirmesi temel yükümlülük olup, kanunda alınması gerekli tedbirler risk ve risk değerlendirmesi kavramları etrafında düzenlenmiştir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 275). Kanunun 10. ve 30. maddelerine dayanılarak çıkarılan İSGRDY'de risk değerlendirmesi "*İşyerinde 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 çalışmalar*" olarak tanımlanmıştır. Risk değerlendirmesi ile tehlike kaynakları, bunların oluşturacağı riskler, bu risklere maruz kalması muhtemel kişiler ve bunlara bağlı olarak alınması gerekli önlemlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Yılmaz, 2010: 2).

Risk değerlendirmesinin dokümantasyonu, kimler tarafından hazırlanması gerektiği, hangi bilgileri içermesi gerektiği gibi hususlar yönetmelikte açıkça belirlenmiştir. İşyerlerinin tehlike sınıflarına göre risk değerlendirmesinin yenilenme periyotları belirlenmiş olup, buna göre az tehlikeli işyerlerinde 6 yılda bir, tehlikeli işyerlerinde 4 yılda bir ve çok tehlikeli işyerlerinde en geç 2 yılda bir yenileme yapılması zorunludur (Narter, 2020: 241).

Yönetmelikte risk değerlendirmesini yapacak ekip 6. maddede belirlenmiş olup, bu maddeye göre ekip üyeleri işveren ya da vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışan temsilcisi, destek elemanı ve işyerindeki birimleri temsilen bilgi sahibi çalışanlardan oluşmaktadır. Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların risk değerlendirmesi ekibinde bulunup bulunamayacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamakla birlikte, risk değerlendirmesinin

daha etkin yapılabilmesi ve çalışma alanına uygulanması açısından ekipte geçici işçilerden temsilci bulunmasının faydalı olduğu düşünülmektedir.

Kanunda, İSGRDY’de ve GBSİİSGHY’de geçici iş ilişkisi çerçevesinde risk değerlendirmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

İSGRDY’nin 16. maddesinde başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen işçiler ve bunların işverenlerinin işyerinde karşılaşılabilecek riskler ve düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilmesi gerektiği hususu düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçileri bu maddedeki “*başka işyerlerinden gelen işçiler*” ifadesi içerisinde değerlendirmek mümkündür. Geçici işçi çalıştıran işveren İSGK’nın 4 ve 10. maddelerine göre risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Yönetmeliğin 16. maddesine göre ise geçici işçi ve geçici işçinin işverenini riskler ve tedbirler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür. Her ne kadar geçici işçi çalıştıran işverenin risk değerlendirmesi yükümlülüğü söz konusu ise de geçici iş ilişkisinde devreden işverenin de iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğu söz konusudur. İşverenin risk değerlendirmesi ve değerlendirme çerçevesinde işyerinde düzeltici ve önleyici faaliyetler kapsamında eksiklikler olması halinde, alınan tedbirlerin yetersizliği halinde devreden işverenin geçici iş ilişkisini başlatmama ya da başlamış olan ilişkiyi sonlandırma hakkı olduğu değerlendirilmektedir (Keser, 2009: 82).

İSGK’nın 10. maddesi, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün yanında ayrıca risklerin belirlenmesi amacıyla gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapma yükümlülüğü getirmiştir. Risk değerlendirmesinin etkin bir biçimde yapılabilmesi için tehlike kaynaklarının doğru bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Örneğin işyerinde gürültü varlığı herkesin tespit edebileceği bir durum olmasına rağmen, gürültünün düzeyinin tespiti için ölçümler yapılması gerekmektedir. Bir iplik fabrikasında toz bulunduğu herkesçe bilinebilir ancak toz miktarının tespiti, mevzuatça belirlenen eşik değerleri aşp aşmadığı hususları ancak ölçümler neticesinde belirlenebilir. Yapılan ölçümler neticesinde elde edilen sonuçlar risk değerlendirmesinde veri olarak kullanılır ve alınması gerekli tedbirlerin belirlenmesinde çok önemli bir yol gösterici vazifesi görürler. Geçici iş ilişkisi kapsamında bu ölçüm ve kontrolleri yapma yükümlülüğü geçici işçi çalıştıran işverene aittir. Geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçiye ve işverene yapılan kontrol ve ölçümler ile sonuçları hakkında bilgi vermekle yükümlüdür. İşveren de bilgilendirme çerçevesinde kendisine sunulan kontrol ve ölçüm raporlarının sonuçlarına bağlı olarak geçici işçilerin korunması için alınan tedbirlerin yeterliliği hususunda değerlendirme yapmak ve gerekirse ilave

tedbirler istemek ya da geçici iş ilişkisini sonlandırmak suretiyle geçici işçiyi gözetme borcunun gerekliliklerini yerine getirmelidir (Civan, 2017b: 381).

3.2.4 Acil durum planları, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye

İSGK’da işverenlere yüklenen önemli yükümlülüklerden biri de acil durumların belirlenerek acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve azaltıcı tedbirlerin alınmasıdır. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin (İADHY) (RG, 18.06.2013, S. 28681) 4. maddesinde acil durum “*İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek veya işyerini dışarıdan etkileyebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, zehirlenme, salgın hastalık, radyoaktif sızıntı, sabotaj ve doğal afet gibi ivedilikle müdahale gerektiren olaylar*” şeklinde tanımlanmıştır. İşverenlerin bu sayılan acil durumlara karşı hem önleyici hem de etkilerini azaltıcı tedbirler alması gerekmektedir. Alınacak bu tedbirlerde toplu korunmanın sağlanması esastır (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 169).

Yangın konusunda Kanunun yanında İşyeri Bina ve Eklentileri Hakkında Yönetmelikte (RG, 17.07.2013, S. 28710) düzenlemeler bulunmakta olup, Yönetmeliğin Ek-1 14. maddesinde “*İşyerlerinde bağımsız kaçış, çıkış ve merdivenler ile yangınla ilgili bütün özel düzenlemelerin Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun olması esastır*” hükmü ile Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (RG, 19.12.2007, S. 26735) hükümlerine atıf yapılmaktadır.

İSGK’nın 11 ve 12. maddelerinde geçici iş ilişkisi ya da geçici işçilerle ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İADHY’nin 5. maddesinin g fıkrasında “*Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları, müşteri ve ziyaretçiler ile işyerinde toplantı, seminer, konferans ve eğitim gibi toplu halde gerçekleştirilen faaliyetler için bulunan katılımcılar ve diğer kişilerin acil durumlar, tahliye planı, kaçış yolları, toplanma yerleri ve acil durum ekipleri hakkında bilgilendirilmesini sağlar*” hükmü bulunmaktadır. İşverenin işyerinde acil durumlar hakkında alacağı önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerle beraber işyerinde alt işveren işçilerini, geçici işçileri, müşterileri ve genel ifade ile ziyaretçileri acil durumlar hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir (Yazıcı, 2018: 25).

İADHY’nin 11. maddesi acil durum ekiplerinin oluşturulması esaslarını düzenlemektedir. Düzenlemede acil durum ekipleri; söndürme, kurtarma, koruma ve ilkyardım ekibi olarak sınıflandırılmakta ve destek elemanı olarak isimlendirilmektedir (Kırtaş ve Altundağ, 2019: 50). İADHY’nin 11. maddesinde acil durum ekiplerinin kaç kişiden oluşturulacağı hususu işyerlerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak belirlenmiştir. Çok tehlikeli sınıftaki

işyerlerinde her 30 çalışana kadar, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde her 40 çalışana kadar ve az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde her 50 çalışana kadar birer destek elemanı görevlendirilmesi zorunludur. Geçici işçi çalıştırılan işyerlerinde geçici işçilerin zorunlu destek elemanı sayısının belirlenmesinde dikkate alınıp alınmayacağı konusunda düzenleme bulunmamaktadır. Geçici işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında iş sözleşmesi benzeri bir sözleşmenin varlığı kabul edilmektedir. Geçici işçilerin fiili çalışmalarını geçici işçi çalıştıran işverenin sevk ve idaresi altında yürüttükleri göz önüne alındığında ve eşitlik ilkesi çerçevesinde değerlendirildiğinde geçici işçilerin işyeri işçi sayısına eklenerek destek elemanı sayısının belirlenmesinin uygun olacağı kanaatine ulaşılmıştır.

İADHY'nin 13. maddesinde acil durumlar için hazırlıklı olunması açısından tatbikat zorunluluğu getirilmiştir. Tatbikatın işyerlerinde en geç yılda bir yapılması zorunlu kılınmıştır. Geçici işçilerin işyerinde acil durumlara hazırlıklı olması açısından yapılacak tatbikatlara katılmalarının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Geçici işçilerin işyerinde çalışma süreleri içerisinde tatbikat periyotlarına denk gelmemesi mümkündür. İşyerinde risk değerlendirmesi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin yapacakları analiz doğrultusunda geçici işçilerin tatbikat periyoduna denk gelmesi için tatbikatların en geç yılda bir yapılması düzenlemesi doğrultusunda 3 ay ya da 6 ayda bir gibi farklı periyotlar belirlenebilmesi mümkündür.

İADHY'nin 15. maddesinde geçici bir süre için çalışmak üzere devralınan çalışanlara acil durum planları ile ilgili bilgi verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Acil durum planları işyerlerinde acil durumlarla ilgili koruma, müdahale, kurtarma, tahliye, acil durum ekipleri bilgisi gibi konuları içeren dokümanlardır (Kırtaş ve Altundağ, 2019: 53). Geçici işçilerin acil durum planları ile ilgili bilgilendirilmesi, olası acil durumlarda tahliyelerinin daha kolay olmasını ve geçici işçilerin acil durumların zararlarından en az etkilenmesini sağlayacaktır.

3.2.5 İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim

İSGK'nın 14. maddesi işverene, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin kayıt tutma ve meydana gelen kazalarla ilgili inceleme yapma yükümlülüğü getirmiştir. Yine aynı maddede işverene iş kazalarını kazanın meydana gelmesinden sonraki üç iş günü içinde, meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. İSGK'da geçici işçilerin geçirdiği iş kazaları ya da maruz kaldıkları meslek hastalıklarına ilişkin bildirim hangi işveren tarafından yapılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. İşK'nın 7.

maddesinde işverene, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığının ÖİB'ye derhal bildirilmesi, ayrıca 5510 sayılı Kanununun 13 ve 14. maddelerine atıf yapılarak iş kazasının yetkili kolluk kuvvetlerine derhal; Sosyal Güvelik Kurumuna üç iş günü içerisinde ve meslek hastalığının da üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. İşK açısından bildirim yükümlülüğü geçici işçi çalıştıran işverende iken SSGSSK açısından ÖİB'nin işveren sıfatı ile bildirim yükümlülüğü devam etmektedir. Bu düzenleme dikkate alındığında bildirim yükümlülüğünün hangi işveren üzerinde olduğu noktasında tereddütler oluşmaktadır. (Çelik vd., 2021: 264). Düzenleme ile ÖİB'nin iş kazası ve meslek hastalığı bildirim yükümlülüğünün ortadan kalktığı değerlendirilmektedir (Baskan, 2017: 35; Çelik vd, 2021: 264). İşK'e göre ÖİB ile kurulan geçici iş ilişkisinde bildirim yükümlülüğünün geçici işçi çalıştıran işverende olduğu görülmektedir.

İş kazası bildirimlerinin elektronik ortamda yapıldığı göz önüne alındığında geçici işçi çalıştıran işverenin bu bildirimleri yapabilmesinin mümkün olmadığı, elektronik ortama giriş için gerekli bilgi ve şifrelerin ÖİB'de olduğu hususu da değerlendirildiğinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin ne şekilde yapılması gerektiği konusunun netleştirilmesinde fayda olduğu düşünülmektedir (Özdemir, 2020: 240). Buna karşın, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 31. maddesinin 2. fıkrasında, geçici iş sözleşmesinin Kuruma ibraz edilmesi halinde geçici işçi çalıştıran işverene üç haneli bir numara verilmesini ve geçici işçi çalıştıran işverenin sigortalı ile ilgili müşterek ve müteselsil sorumlu olduğu yükümlülüklerini bu kendisine verilen üç haneli numara ile işçinin işverenin dosyası üzerinden yerine getirebileceği hali hazırda düzenlenmiştir. Bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalıklarının bildiriminin işverenin dosya numarası üzerinden Kurumca verilen üç haneli numara kullanılmak sureti ile geçici işçi çalıştıran işveren tarafından yapılabileceği değerlendirilmektedir (Songu ve Emir, 2020: 247).

3.2.6 Sağlık gözetimi

İşçilerin işe girişlerinde ve işe devam ettikleri müddetçe belirli periyotlarla sağlık gözetimine tabi tutularak yaptıkları işe fiziksel veya ruhsal olarak uygun olup olmadıklarının kontrol edilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında büyük önem arz etmektedir. Sağlık gözetimi sadece meslek hastalıklarını ilgilendiren bir husus olmayıp, aynı zamanda iş kazalarının önlenmesinde de önemli rol oynamaktadır. Örneğin hipertansiyon tanısı konan bir işçinin inşaatta iskele gibi yüksek yapılarda çalıştırılmaması olası iş kazalarını önleme noktasında alınması gerekli tedbirlerdendir (Süzek, 2020: 898).

İSGK'nın 15. maddesi işverenlere “*Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama*” yükümlülüğü getirmiştir. Çalışanların sağlık gözetiminin yapılmasını gerektiren haller de yine aynı maddede “*İşe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla*” şeklinde belirtilmiştir.

GBSİİSGHY'nin 8. maddesinde yer alan “*Sağlık ve güvenlik yönünden özel sağlık gözetimi gerektiren işlerde; işveren, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar*” hükmü ile geçici işçi çalıştıran işverene işçinin işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulması yükümlülüğü getirilmiştir. Yönetmelik hükümlerine bakıldığında işveren ve geçici işçi çalıştıran işverenin ayrı ayrı yükümlülüklerinin belirlenmediği, düzenlemenin sadece geçici işçi çalıştıran işverene yükümlülük getirdiği, bu nedenle maddenin yetersiz olduğu, her iki işveren için yükümlülüklerin ayrı ayrı belirlenmesinin daha uygun olacağı değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2017: 144). Yönetmelikte özel sağlık gözetimi kavramı kullanılmış ve bu kavram 4. maddede “*çalışanın kişisel sağlık durumu dikkate alınarak işin yürütümü dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere yönelik yapılan sağlık gözetimi*” şeklinde tanımlanmıştır. Ancak bu kavrama İSGK'da ya da yine sağlık gözetimi ile ilgili hükümler içeren İHDSPGYSEHY hükümlerinde rastlanmamaktadır. Bu çerçevede sağlık gözetimi ve özel sağlık gözetimi kavramlarının farklarının netleştirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. İşçinin standart sağlık gözetiminin işveren tarafından yapılması, özel kontrol gerektiren durumlarda geçici işçi çalıştıran işverenin özel sağlık gözetimi yaptırması şeklinde detaylı düzenleme yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir (Erdoğan, 2017: 144). Yine düzenlemede yer alan özel sağlık gözetimi gerektiren işler ifadesinin hangi işleri kastettiği net değildir. İSGK'da ya da yönetmeliklerde özel sağlık gözetimi gerektiren işlerin neler olduğuna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte düzenlemenin özellikle meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önem arz ettiği düşünülmektedir (Ekmekçi ve Yiğit. 2022: 404). Meslek hastalıklarının önlenmesi açısından sağlık gözetimi oldukça önemlidir. İşyerinde yürütülen işlerin sebep olabileceği meslek hastalıklarının önlenmesi açısından alınması gerekli tedbirlerle beraber meslek hastalığı oluşup oluşmadığının tespiti özel tetkiklerle takip edilebilmektedir. Örneğin kurşuna maruziyet sonucu oluşabilecek meslek hastalıklarının önlenmesi açısından kanda kurşun düzeyinin

tespit ettirilmesi önem arz etmektedir. İşyeri hekiminin gerekli gördüğü durumlarda işverenin kurşuna maruziyeti olan işçilerin kandaki kurşun düzeylerinin ölçülmesini sağlaması gerekir. Erkek işçilerde 300 µg/l ve kadın işçilerde ise 100 µg/l seviyesinin aşılmaması gerekir (İSGGM, 2011:79). Meslek hastalığı oluşumuna sebep olabilecek bu tarz işlerin özel sağlık gözetimi gerektiren işler olarak değerlendirilmesinin uygun olacağı kanaatine ulaşılmıştır. Yine yönetmeliğin 8. maddesinde yer alan özel sağlık gözetiminin, işten kaynaklanan gereklilik söz konusu ise işçinin işyerinden ayrılmasından sonra da devam ettirilmesi yükümlülüğü de bu kanaati destekler mahiyettedir. Meslek hastalıkları uzun bir zaman içerisinde meydana gelebilmekte ve işçinin başka bir işyerinde çalışması esnasında ya da emekli olduktan sonra ortaya çıkabilme durumu söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle özel sağlık gözetimi gerektiren bir iş söz konusu ise işçinin işten ayrıldıktan sonra da özel sağlık gözetimine devam edilmesi önem arz etmektedir (Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 404).

İHDSPGYSEHY'nin 9. maddesi işyeri hekimlerinin görevlerini düzenlemekte olup, bu maddede işyeri hekimlerine başka bir işverenden iş görmek için işyerine gelen geçici işçilerin sağlık raporlarının sürelerinin dolup dolmadığının kontrolü görevi verilmiştir. Yönetmeliğin 9. maddesinde çalışanların periyodik sağlık gözetimlerinin az tehlikeli işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli işlerde en geç üç yılda bir ve çok tehlikeli işlerde en geç yılda bir yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

GBSİİSGHY'nin 9. maddesinde geçici işçi çalıştıran işverene, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına geçici işçilerle ilgili bilgi verme zorunluluğu getirmiştir. Söz konusu düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, diğer çalışanlar gibi geçici işçilerin de sağlık ve güvenliklerini sağlama çalışmaları yapması hedeflenmektedir (Özdemir, 2020: 239).

İSGK'nın 15. maddesine göre sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınması gerekmektedir. İSGK'nın 38. maddesi ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu 31.12.2023 tarihine kadar ertelenmiştir. Kanunun 15. maddesinde bulunan *“Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir”* düzenlemesi ile işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu bulunmayan işverenlerin işçilerinin sağlık raporlarının alınabileceği yetkili merciler belirlenmiştir. İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri

işyerlerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak belirlenmektedir. İşverenler ile işyeri hekimleri arasında yapılan sözleşmelerde işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak çalışma süresi belirlenmekte ve işyeri hekimleri bu çerçevede görev yapmaktadır. Geçici işçilerin geçici işçi çalıştıran işveren yanında sigortalı olmadığı göz önüne alındığında, geçici işçi çalıştıran işverene hizmet sunan işyeri hekimlerinin hizmet sürelerinin hesabında geçici işçilerin hesaplama dâhil edilmediği görülmektedir. İşyeri hekimlerinin geçici işçilerin özel sağlık gözetimi ve sağlık raporlarının sürelerinin dolup dolmadığının kontrolü için özel bir süre belirlenmesinin ve sözleşmelerin işyerindeki geçici işçi sayısı dikkate alınarak yapılmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmasının sorunun çözümüne katkı sunacağı kanaatine ulaşılmıştır.

3.2.7 Çalışanların bilgilendirilmesi

Çalışanların bilgilendirilmesi hususu İSGK'nın 16. maddesinde düzenlenmiştir. Bilgilendirme, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işverenlerce işçiler ve çalışan temsilcilerinin işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri ve bunlara ilişkin koruyucu tedbirlerin neler olduğu, ilk yardım, acil durumlar, yangınla mücadele, afetler ve tahliye konusunda görevli kişiler ve işçilerin hak ve sorumlulukları konularında bilgi aktarımını ifade etmektedir (Süzek, 2020: 894). Yine aynı maddede başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerlerine gelen işçilerin işverenlerinin bilgilendirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Görüldüğü üzere bu düzenlemeye göre bilgilendirilmesi gereken geçici işçi değil, işverendir. Bu düzenlemede amaç, işverence, geçici işçi çalıştıracak işverene iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun işçi gönderilmesini temin etmektir (Özdemir, 2020: 235). GBSİİSGHY'nin 10. maddesinde de bilgilendirme yükümlülüğü Kanundaki ifade ile örtüşür şekilde düzenlenmiş olup, geçici işçi çalıştıracak işverence işverenin bilgilendirilmesi ve işveren tarafından da geçici işçilerin bilgilendirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Geçici işçinin belki de daha önce hiç görmediği bir işyeri ile ilgili kendi işverenince bilgilendirilmesi çok isabetli görülmemektedir. Bilgilendirmenin geçici işçi çalıştıracak işverence geçici işçiye yapılmasının daha etkili olacağı değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2017: 140).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin (ÇİSGEUEHY) (RG, 15.05.2013, S. 28648) 5. maddesinin 2. fıkrasında ise geçici işçi çalıştıracak işverene hem işvereni hem de geçici işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirildiği görülmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 6. maddesinin c fıkrasında geçici işçi çalıştıran işverene hem işvereni hem de geçici işçiyi bilgilendirme

yükümlülüğü getirilmiştir. Bu düzenlemeler hem İSGK'nın 16. maddesinin 2/b fıkrası ile hem de GBSİİSGHY'nin 10. maddesi ile çelişmektedir. Bu düzenlemenin aynı şekilde Kanunda da yer alması iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından daha isabetli olacaktır. Aynı zamanda aynı konuda farklı düzenlemelerin ortadan kaldırılarak uyum sağlanması oldukça önemlidir (Özdemir, 2020: 236). Geçici işçilerin geçici işçi çalıştıran işveren tarafından bilgilendirilmesinin hem eşitlik ilkesi, hem de her türlü önlemin alınması yükümlülüğü açısından bir zorunluluk olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

3.2.8 Çalışanların eğitimi

Sadece iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının iş kazalarının önlenmesinde yeterli olmadığı ve buna bağlı olarak İSGK'da işverenlere tedbir alma yükümlülüğünün yanında, denetim ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi yükümlülüğü getirildiği görülmektedir (Günay, 2020: 210). İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için öncelikle konu ile ilgili bilinç oluşturmak gerekmektedir. Bunun en önemli yolu da eğitimidir (Eyrenci vd., 2020: 371). İş sağlığı ve güvenliği bir kültür meselesi olup, iş sağlığı ve güvenliği alanında iyi sonuçlar almak için başta çalışanlar olmak üzere; işveren vekillerinin, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, sendika temsilcilerinin, çalışan temsilcilerinin ve iş müfettişlerinin konu ile ilgili sürekli eğitimi sağlanmalıdır (Süzek, 2020: 892).

İSGK'nın 17. maddesi ve ÇİSGEUEHY, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda oldukça detaylı düzenlemeler içermektedir. Kanunda “*İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır*” düzenlemesi ile eğitimin hangi hallerde verilmesi gerektiği belirlenmiştir. Yine kanunda mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların mesleki eğitim belgeleri bulunmadan çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır.

ÇİSGEUEHY'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; işe başlama eğitimi, temel eğitim, ilave eğitim ve yenileme eğitimi şeklinde sınıflandırılmaktadır. İşe başlama eğitimi çalışana işe başlamadan önce yapacağı işe, kullanacağı ekipmana ve işyerine özgü risklere karşı uygulamalı olarak verilen eğitimidir. Temel eğitim ise yönetmelikte belirtilen genel konular, teknik konular, sağlık konuları ve çalışanın yaptığı işe (yüksekte çalışma, kapalı alanda çalışma gibi) özgü risklere ilişkin konuları içeren ve tehlike sınıfına göre yönetmelikte

eğitim sürelerinin asgari süresinin ve periyotlarının belirlendiği eğitimdir. ÇİSGEUEHY'nin 6. maddesine göre:

“a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.

b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.

c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa” olmak üzere çalışanlara temel eğitim verilmesi zorunludur. Ayrıca verilecek temel eğitimin asgari süreleri de yönetmeliğin 11. maddesinde

“ a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,

b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,

c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir” şeklinde düzenlenmiştir.

İlave eğitim ise çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığı geçirmesi sonrası kaza ya da meslek hastalığının sebepleri, alınabilecek tedbirler gibi konularda eğitime tabi tutulmasıdır (Özdemir, 2020: 158). Yönetmeliğin 6. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenen yenileme eğitimi ise herhangi bir sebeple işten 6 aydan fazla süre ile uzak kalan çalışanlara verilen eğitimi ifade etmektedir. Örnek olarak işçinin doğum, askerlik gibi sebeplerle işten 6 aydan fazla uzak kalması sonrası işe dönüşünde bu eğitimin verilmesi gerekecektir (Özdemir, 2020: 158).

Geçici iş ilişkisinde işyerine gelen işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahip olan işveren işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de vermek zorundadır. Bu yükümlülük doğrudan İSGK'nın 17. maddesinin 6. fıkrasından kaynaklanmaktadır. İSGK'nın 17. maddesinin 6. fıkrası *“geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar”* şeklindedir. Burada geçici işçi çalıştıran işverene eğitim verilmesini sağlama yükümlülüğü getirildiği değerlendirilmektedir. Ancak İşK'in 7. maddesinde ise *“20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İSGK'nın 17nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür”* hükmü bulunmaktadır. Buradaki düzenleme geçici işçi çalıştıran işverene açıkça eğitim verme yükümlülüğü getirmektedir. GBSİİSGHY'nin 7. maddesi de Kanunun 17. maddesine atıf yaparak geçici işçi çalıştıran işverene geçici işçiye yeterli eğitimi sağlaması yükümlülüğünü getirmiştir. ÇİSGEUEHY'de ise *“22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İşK'in 7nci maddesinde*

yer alan geçici iş ilişkisinde, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur” hükmü bulunmaktadır. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca Kanun ve yönetmeliklerde konu ile ilgili düzenlemelerin bütünlük arz etmediği ve İşK’nin 7. maddesindeki hükmün özel ve yeni bir hüküm olması nedeniyle geçici işçi çalıştıran işverenin yükümlülüğünün eğitim verilmesini sağlamak değil eğitim vermek olduğu kanaatindedirler (Çelik vd, 2021: 264).

İSGK’nın 17. maddesinin 5. fıkrası tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanların işyerindeki risklerle ilgili eğitim aldığına dair belge olmadan çalışmaya başlatılmayacağı hükmünü içermektedir. Geçici işçi çalıştıracak işverenin işyeri tehlikeli ya da çok tehlikeli sınıfta ise çalışanın işyerine özgü risklerle ilgili eğitim almış olması gerekecektir. Geçici işçi çalıştıran işverenin geçici işçilerin bu belgelerinin bulunup bulunmadığını kontrol etmesi gerekmektedir (Demircioğlu vd., 2020: 103). İSGK’nın 17. maddesinin 3. fıkrası uyarınca mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanlar mesleki eğitim belgeleri olmadan çalıştırılmazlar. Kanunun 17. maddesinin 5. fıkrasında geçici işçi çalıştıran işverenin, geçici işçinin işyerindeki risklerle ilgili eğitim alıp almadığını kontrol etmekle yükümlü olduğuna ilişkin açık hüküm bulunmaktadır. Kanunda geçici işçi çalıştıran işverenin mesleki eğitim belgeleri ile ilgili kontrol yükümlülüğüne ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışacak işçilerin mesleki eğitimlerinden işverenlerinin sorumlu olmasının ve geçici işçi çalıştıracak işverenlere de bunu denetleme yükümlülüğü getirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir (Özdemir, 2020: 238).

ÇİSĞEUEHY’nin 5 ve 6. maddelerine göre geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan bir işçinin yapmış olduğu iş değişmeden başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde işçinin daha önce almış olduğu temel eğitim, süresi doluncaya kadar geçerli sayılmaktadır (Özdemir, 2020: 238).

3.2.9 Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

İş sağlığı ve güvenliği kurallarının etkin biçimde uygulanabilmesi için işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması önemlidir. İnsanlar karar alma sürecine katıldıkları konularda daha çabuk uyum sağlayabilmektedir. Ayrıca işçiler yaptıkları işlerin olası tehlikeleri konusunda daha isabetli öngörülerde bulunabilirler (Kılıç, 2012: 98).

İSGK yapısı itibariyle katılımcı bir yapıyı esas olarak oluşturulmuştur (Özdemir, 2020: 169). Kanunun 18. maddesi işverenlere işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konularında görüşlerinin alınması, teklif getirebilmelerinin sağlanması, bu konularda yapılacak görüşmelere katılımlarının sağlanması yükümlülüklerini getirmiştir. Bu noktada çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması çok daha büyük önem arz etmektedir. Kanunda işverene; risk değerlendirmesi sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin planlanmasında, çalışanların bilgilendirilmesinde, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesinde çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının görüşlerinin alınması yükümlülüğü getirilmiştir (Özdemir, 2020: 169).

İSGK'da ve GBSİİSGHY'de geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların görüşlerinin alınması ya da katılımlarının sağlanması hususlarında düzenleme bulunmamaktadır. GBSİİSGHY'de düzenlenen eşit davranma yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirme yapıldığında, geçici işçi çalıştıran işverenin işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği konularında geçici işçilerin görüşlerini almasının ve katılımlarını sağlamanın zorunlu olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim Yönetmeliğin 12. maddesine göre hüküm bulunmayan konularda İSGK hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Bu nedenle kanundaki düzenlemenin geçici işçiler için de uygulanması gerektiği kanaatine ulaşılmıştır.

3.2.10 Çalışan temsilcisi

İSGK'nın en önemli özelliklerinden biri tarafların iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine aktif katılımlarının sağlanmasını amaçlamasıdır. Çalışan temsilcileri de bu süreçler için kanunun en önem verdiği kişilerdendir (Demir, 2014: 682). Çalışan temsilcisi İSGK'nın 3. maddesinde *“iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan”* şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun 20. maddesinde ise çalışan temsilcisi sayısı, görevleri gibi hususlar düzenlenmiştir.

İSGK'nın 20. maddesine göre işyerindeki muhtelif bölümlerdeki riskler ve çalışan sayıları dikkate alınarak dengeli dağılım olacak şekilde seçimle veya seçim yapılamadığı durumlarda atama suretiyle çalışan temsilcisi görevlendirmelerinin yapılması gerekmektedir. Madde metninde vurgulanan *“dengeli dağılım”* ifadesiyle, çalışan temsilcisi görevlendirilmesinde üretim, satış ve pazarlama gibi departmanların risk faktörleri ve çalışan sayılarının dikkate alınmasını kastedildiği değerlendirilmektedir (Özdemir, 2020: 172). Düzenleme seçiminin esas olduğunu, atamanın sadece seçim yapılamayan durumlarda uygulanabileceğini

belirtmektedir. Ancak çalışan temsilcisinin seçimle belirlenememesi ifadesinin ne kastettiğinin yeterince net olmaması nedeniyle uygulamada sorunlar olabilmektedir (Süzek, 2020: 922). Seçim dışında atama suretiyle de çalışan temsilcisi görevlendirilebilmesi eleştirilen bir düzenlemedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren karşısında temsilcileri konumunda olan çalışan temsilcilerinin sadece seçimle görevlendirilebilmesinin isabetli olacağı düşünülmektedir (Özdemir, 2020: 174).

Yine 20. maddenin 5. fıkrasında işyerinde yetkili sendika bulunması halinde işyeri sendika temsilcilerinin aynı zamanda çalışan temsilcisi olacakları hükme bağlanmıştır. Öğretide bu durumu destekleyen görüşler olduğu gibi, sendika temsilcisi ile çalışan temsilcilerinin farklı kişiler olması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur. Sendika temsilciliği ile çalışan temsilciliğinin ayrışması gerektiğini savunanlar, çalışan temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim almış kişiler olması gerektiği savı ile düzenlemeyi isabetsiz bulmaktadırlar (Demircioğlu vd., 2020:196).

Kanunun 20. maddesinde işyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı kademeli olarak artacak şekilde düzenlenmiştir. Düzenlemede

“a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.

b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.

c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.

ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.

d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.

e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı” çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Çalışan sayısı 2 ile 50 arasında olan işyerlerinde 1 çalışan temsilcisi görevlendirilmesi gerekirken 2001 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde 6 çalışan temsilcisi görevlendirilmesi zorunludur. İki çalışanı bulunan işyerinde çalışan temsilcisi görevlendirme zorunluluğu bulunmaktadır. En fazla ise 6 çalışan temsilcisi görevlendirmesi yapılabilmektedir (Özdemir, 2020: 170).

Geçici işçilerin geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilip edilemeyeceği problemi karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar Kanun katılımcılığı esas olarak düzenlenmiş olsa da geçici işçilerin geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıkları işyerlerindeki sayıya dâhil edilip edilmeyecekleri konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine katılımları konusunda sorunlar olmaktadır (Özdemir, 2020: 232).

GBSİİSGHY’de düzenlenen eşit davranma yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirme yapıldığında, geçici işçilerin işyeri çalışan sayısına dâhil edilerek çalışan temsilcisi sayısının yeni sayıya göre belirlenmesinin daha uygun olacağı değerlendirilmektedir.

3.2.11 İş sağlığı ve güvenliği kurulu

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarını belirleyen, konu ile ilgili politika oluşturan işveren vekili, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, çalışan temsilcisinin katılımıyla çalışan önemli bir kurumdur (Özdemir, 2020: 177). İş sağlığı ve güvenliği kurulları gibi organizasyonların gerektiği gibi kurulduğu ve işletildiği, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gelenek oluşturulan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği süreçlerini daha iyi yönettiği; buna bağlı olarak da iş kazası ve meslek hastalıkları ile mücadelede daha başarılı olduğu görülmektedir (Süzek, 2020: 901). İş sağlığı ve güvenliği kurulları temelde iki amaç taşımaktadır. Bunlardan ilki çalışanların yönetime katılmasının sağlanması; diğeri de kurulların bir iç denetim mekanizması vazifesi görmesi sağlanarak işyeri örgütlenmesini güçlendirmektir (Özer, 2018: 1404). İşyerinde etkili bir iş güvenliği örgütü kurulması iş güvenliğinin kurumsallaşmasına yol açarken, işçilerin yönetime katılması suretiyle de çalışma barışına katkı sağlanmaktadır (Akın, 2004: 5)

İSGK’nın 22. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması için işyerinde çalışan sayısının 50 ve daha fazla olması, işyerinde sürekli işlerin yapılması ve işin altı aydan fazla sürmesi koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir (Özdemir, 2020: 178). “*Sürekli işler*” ifadesinin İşK’in 10. maddesinde belirtilen, niteliği gereği 30 günden fazla süren işleri kastettiği değerlendirilmektedir (Özer, 2018: 1414). İşin altı aydan fazla sürmesi koşulu ile ilgili de altı ayın bir yıllık dilim içerisinde dikkate alınması gerektiği ve örneğin yılın 3 ayı çalışan bir işyerinde kurul kurma zorunluluğunun olmadığı değerlendirilmektedir (Özdemir, 2020: 179).

İSGK’nın 22. maddesinde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte (İSGKHY) (RG, 18.01.2013, S. 28532) kurulların kuruluşu, işleyişi gibi konularda oldukça detaylı düzenlemeler bulunmaktadır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı olmayan kararlarını uygulamak zorundadır. İSGKHY’ye göre kurulun aldığı ve işyerinde ilan ettiği kararlar işverenleri ve çalışanları bağlayıcı niteliktedir. İşverenlerin bu konuda takdir hakkı bulunmamaktadır. Düzenlemede yer alan “*iş sağlığı ve mevzuatına uygun kararlar*” ifadesi, kurulun mevzuata aykırı bir karar alabileceği gibi bir anlam içerdiği için öğretilde eleştirilmektedir (Özdemir, 2020: 183).

Geçici işçilerin geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıkları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması yükümlülüğünde sayıya dâhil edilip edilmeyeceği hususunda Kanunda ve İSGKHY’de herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Geçici işçilerin geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilemeyeceği görüşü ağırlıklı olarak kabul görmektedir (Caniklioğlu, 2008: 137). Konu ile ilgili bir diğer görüş ise, doğru ve isabetli olanın geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmeleri olduğudur (Öztürk, 2017: 238). Bununla birlikte düzenlemenin hem işveren hem de geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilerek her iki işveren bünyesinde de iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması iş sağlığı ve güvenliği açısından daha koruyucu olacaktır (Akyiğit, 2021: 456).

3.3 Geçici İş İlişkilerinde Geçici İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hak ve Yükümlülükleri

3.3.1 Çalışanların yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkili bir şekilde işlemesi için sadece işverenlerce tedbir alınması yeterli değildir. Alınan tedbirlere çalışanların riayet etmesi de gerekmektedir (Özdemir, 2020: 260). İşK’in İSGK ile ilga edilen hükümlerinde işçilere iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyma yükümlülüğü getirilmişti. İSGK’nın 19. maddesinde ise bu yükümlülük oldukça detaylandırılmıştır (Alpagut, 204: 44).

İSGK’nın 19. maddesinde işçilere getirilen ilk yükümlülük, kendilerinin ve kendilerinin hareketleri ve yaptıkları işlerden etkilenen diğer işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğüdür. Burada alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile işverenin talimatları doğrultusunda hareket edilerek hem kendilerinin hem de birlikte çalıştıkları kişilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amaçlanmaktadır. Örneğin işçinin yanıcı maddelerle çalışma yapan arkadaşının yanında sigara yakması ve arkadaşının yaralanmasına sebep olması bu yükümlülüğün ihlali olarak değerlendirilebilir (Narter, 2020: 297).

İSGK’nın 19. maddesinde işçilere getirilen diğer yükümlülükler ise; işyerindeki makine ve ekipmanlar ile bunların güvenlik teçhizatlarını doğru kullanmak, kendilerine verilen kişisel koruyucu donanımları amacına uygun ve doğru kullanmak, işyeri çalışma alanında ya da ekipmanlarda ciddi ve yakın bir tehlike gördüklerinde işverene veya çalışan temsilcisine haber vermek ve işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak olarak sıralanabilir (Süzek, 2020: 928).

İşçinin Kanun tarafından kendisine yüklenen bu yükümlülükleri ihlal ederek iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, özen borcuna aykırı davranmanın bir şekli olduğundan, işveren

tarafından iş akdinin haklı feshine yol açabilir. Fesih için zararın oluşması şartı bulunmamaktadır. Zarar olasılığı ve tehlikenin varlığı işverence haklı fesih için yeterlidir. Haklı fesih nedeninin doğması için işçinin hareketinin kasıt ya da ihmal neticesinde meydana gelmiş olması gerekmektedir (Baloğlu, 2015: 26).

Geçici iş ilişkisinde işin görülmesini isteme hakkı da geçici işçi çalıştıran işverendedir. Bu hakla birlikte emir ve talimat verme hakkı da geçici işçi çalıştıran işverene geçer (Süzek, 2020: 293). Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler iş görme borcunu yerine getirirken geçici işçi çalıştıran işverene karşı özen yükümlülüğüne uymak zorundadırlar. Özen yükümlülüğü çerçevesinde geçici işçinin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde Kanununun 19. maddesinde düzenlenen yükümlülükleri riayet etmesi gerektiği kanaatine ulaşılmıştır.

3.3.2 Çalışmaktan kaçınma hakkı

İşK'nin İSGK ile mülga 83. maddesinde yakın, acil ve hayati tehlike bulunması halinde işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmışken; İSGK'nın 13. maddesi bu hakkın kullanımı için ciddi ve yakın tehlike bulunmasını zorunlu tutmuştur (Demircioğlu vd., 2020: 209). İşK'nin mülga 83. maddesine nazaran, İSGK'nın 13. maddesi işçilerin haklarını genişletici bir düzenlemedir (Aksoy, 2020: 502).

İSGK'nın 13. maddesine göre, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurul yoksa işverene müracaat etmesi ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu böyle bir müracaat halinde acilen toplanarak; işveren ise derhal karar verir. Kararlar çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Yine aynı maddenin 3. fıkrasına göre, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda bu sürecin işletilmesine gerek olmadan çalışanın tehlikeli alandan ayrılarak güvenli bölgeye gitme hakkı bulunmaktadır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için temel koşul işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunmasıdır. Düzenlemede ciddi ve yakın veya hayati tehlike ifadesinin kullanılmasının, özellikle yakın tehlike sayılmayan ancak uzun vadede işçiler için hayati risk teşkil eden pnömokonyoz gibi meslek hastalıklarına karşı işçilerin korunması açısından daha isabetli olacağı değerlendirilmektedir (Süzek, 2020: 924). Mevcut düzenleme sadece yakın tehlikelere karşı koruma sağlayacak durumdadır. “*Ciddi ve yakın tehlike*” ifadesi yerine ciddi veya yakın ifadesinin kullanılmasının da işçiler için daha geniş bir koruma sağlayacağı değerlendirilmektedir (Çelik vd., 2021: 432).

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasında önemli hususlardan birisi de hakkın kullanılması için izlenmesi gereken yoldur. Kanun, hakkın kullanımı için iş sağlığı ve güvenliği kurulunun varlığı halinde kurula başvuruyu şart koşarken; kurul bulunmayan işyerlerinde ise işverene müracaatı zorunlu tutmuştur. İşçinin müracaatı üzerine alınan karar işçinin haklı olduğunu kabul eder nitelikte ise işçi, tehlike giderilinceye kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir (Çelik vd., 2021: 433). Kurul işçinin talebini reddettiği takdirde işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacaktır (Özdemir, 2020: 252). Ancak işçinin müracaatı üzerine kurul ya da işverence ciddi ve yakın tehlike bulunmadığı yönünde karar verilirse, işçinin İşK'nın 24. maddesine göre haklı nedenle fesih yoluna gidebileceği değerlendirilmektedir (Narter, 2020: 301). Bununla birlikte ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığının tespiti teknik bir konu olup çalışanların bu konuda isabetli değerlendirme yapabilmeleri güç olabilir. Ciddi ve yakın tehlike varlığı konusunda yanılıya düşerek çalışmaktan kaçınan çalışanların mazeretsiz bir şekilde devamsız bir duruma düşebileceği ve işverence iş akitlerinin haklı sebeple feshedilebileceği değerlendirilmektedir (Süzek, 2020: 925). İSGK'nın 13. maddesinin 3. fıkrasına göre çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda kurula ya da işverene müracaat etmeksizin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olup olmadığının tayini çalışanın yaşı, mesleği, kıdemi, tecrübesi gibi kişisel özelliklerden etkilenmektedir. Bu nedenle işçinin böyle bir durumda çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasından sonra mahkemenin ciddi ve yakın tehlikenin önlenebilir olduğu yönünde bir hüküm vermesi halinde, çalışanın hakkını kullanması için makul sayılabilecek haller varsa hakkın kullanımının yasaya uygun olduğu değerlendirilmelidir (Süzek, 2020: 926).

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin ücretinin ve bunların eklerinin ödenmesi, ayrıca SGK primlerinin yatırılması gerekmektedir. Burada normal bir çalışma ilişkisine göre tek fark çalışanın iş görmemesidir. Tarafların tüm borçları aynı şekilde devam etmektedir (Baycık, 2013: 117). TBK'nın 408. maddesi "*İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup*" hükmü ile işveren temerrüdünü düzenlemiştir. Ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması durumunda da işveren temerrüdü söz konusu olup işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir (Mollamahmutoğlu vd, 2021: 183). Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçiye işverence tehlikesiz ve durumuna uygun bir iş önerilebileceği, işçinin de dürüstlük kuralı ve sadakat borcu

çerçevesinde önerilen işi kabul etmek zorunda olup olmayacağını belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir (Özdemir, 2020: 254).

Çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen maddede geçici işçilere ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun maddesi lafzi olarak ele alındığında çalışmaktan kaçınma hakkının sadece iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ya da kurul bulunmayan işyerlerinde işverene müracaat eden işçiler tarafından kullanılabilmesi düşünülse de aynı çalışma ortamında bulunan ve ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalabilecek diğer işçiler de iş sağlığı ve güvenliği kurulunun ya da işverenin kararı üzerine çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir (Demircioğlu vd., 2018: 212). Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin de ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurul bulunmayan işyerlerinde işverene müracaat ederek çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecekleri değerlendirilmektedir (Balık, 2010: 1008). Ayrıca geçici işçiler aynı ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalınan çalışma ortamlarında diğer işçilerin müracaatı üzerine alınan kararlara istinaden çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.

4. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KAPSAMINDA İŞVERENLERİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI NETİCESİNDE SORUMLULUKLARI

4.1 İş Kazaları

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını “önceden planlanmamış ve çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, teçhizatın zarar görmesine, üretimin bir süre durmasına yol açan olaydır” şeklinde, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise “belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay” şeklinde tanımlamıştır (Tarım, 2016: 52). Güzel, Okur ve Caniklioğlu iş kazasını “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlamaktadır (Güzel vd, 2021: 378).

İş kazası kavramı hem İSGK'nın 3. maddesinde hem de SSGSSK'nın 13. maddesinde yer almaktadır. İSGK'da ise iş kazası “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay” şeklinde tanımlanmıştır. SSGSSK'nın 13. maddesinde iş kazası tanımı yapılmamış, hangi hallerin iş kazası olarak sayılacağı belirtilmiştir (Uşan ve Erdoğan, 2022: 384). 5510 sayılı Kanununun 13. maddesine göre; “İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenengelli hâle getiren

olaydır”. Görüldüğü üzere madde metni bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağını yer ve zaman koşullarıyla sınırlandırarak belirtmektedir (Güzel vd, 2022: 376). İSGK ve SSGSSK’da iş kazasının farklı şekillerde tanımlanmış olması öğretide eleştirilere sebep olmuştur. Güzel, Okur ve Caniklioğlu SSGSSK’da tanımlanmış iş kazası kavramının yeniden İSGK’da tanımlanmasına gerek olmadığı ve sadece mevcut tanıma atıf yapılmasının yeterli olacağı aynı zamanda İSGK’nın hazırlanmasında esas alınan 89/391 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde iş kazası kavramının tanımlanmadığı görüşündedirler (Güzel vd, 2021: 377). Ayrıca düzenlemelere göre iş kazası bildiriminde tek yetkili merci Sosyal Güvenlik Kurumudur. İki farklı tanım olması bildirim yapılacak olan kazalarla ilgili de tereddütler doğurmaktadır (Özdemir, 2020: 292).

Ekmekçi, Akpulat ve Akdeniz ise iki farklı kanunda yer alan iş kazası tanımlarının örtüşmesine gerek olmadığı kanaatinde dirler. Her iki kanunun amaçlarının farklı olduğu göz önüne alınırsa örtüşmeye gerek olmadığı düşüncesi öne çıkmaktadır. SSGSSK’da iş kazası tanımı sosyal güvenlik hakları ile ilgili bir tanım iken İSGK’nın amacı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işverenlerin ve çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemektir (Ekmekçi vd, 2022: 215). İki farklı tanım göze çarpsa da Süzek İSGK ile getirilen tanımın işverenin özel hukuktan doğan sorumluluğuna ilişkin illiyet bağıını ortadan kaldırmadığı görüşündedir (Süzek, 2020: 425).

SSGSSK’da iş kazası hali olarak açıkça belirtilen “*emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda*” meydana gelen iş kazası işçinin evinde meydana geldiği takdirde İSGK açısından iş kazası olarak sayılmayacaktır. Emziren kadın sigortalının evinde geçirdiği kaza ile ilgili alınabilecek önlemler İSGK’nın amacı kapsamında değildir. Ancak olayın SSGSSK kapsamında iş kazası sayılması sigortalıya sağlanacak yardımlar açısından önem arz etmekte ve sosyal devletin bir gereği olarak görülmektedir (Ekmekçi vd, 2022: 215). Bu çerçevede işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğünün sadece işyeri sınırları içerisinde geçerli olduğu sonucu çıkarılmamalıdır. Çalışanın görevli olarak işyeri dışına gönderilmesi halinde de işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü devam etmektedir. İSGK tasarısının gerekçesinde “*işin yürütümü*” ifadesinin “*işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş*” gibi durumları kapsadığı belirtilmiştir. Bu durumla birlikte değerlendirildiğinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alma yükümlülüğünün işyeri sınırlarının dışında da geçerli olduğu, örneğin işverence sağlanan bir taşıt söz konusu ise taşıtla ilgili risk değerlendirmesi yükümlülüğü olduğu değerlendirilmektedir (Ekmekçi vd, 2022: 216).

4.1.1 Sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazası

Sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazası kavramı SSGSSK'nın 13. maddesinde ele alınmış ve hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazaların iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. Sosyal güvenlik hukuku bağlamında bir iş kazasının unsurları aşağıda ele alınmıştır.

4.1.1.1 Kazaya uğrayan kişinin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması

5510 sayılı Kanunun 3. maddesinde sigortalı "*Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi*" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım hem bağımlı çalışanları hem de bağımsız çalışanları kapsamaktadır. 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kolu, 4/1-a ve 4/1-b kapsamında sigortalı olanlar ile 5. maddede iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olanlar hakkında uygulanmaktadır. Bu çerçevede ceza infaz ve tutukevlerinde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, çıraklar ve Türkiye İş Kurumu kursiyerleri de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaktadır (Sümer, 2022: 103). Ancak konu daha ziyade İSGK ile birlikte ele alındığında bağımlı çalışanlar üzerinden değerlendirilecektir. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanunun 4/1 - a maddesinde hizmet akdi ile çalışanlar konunun temelini oluşturmaktadır. Hem TBK hem de İşK uyarınca hizmet akdine tabi çalıştırılanlar konu açısından kapsamdadır. Hizmet akdine tabi çalışmanın temel unsurları ücret, bağımlılık ve iş görmedir (Çelik vd., 2021: 181).

İş kazası sigortası kısa vadeli sigorta kollarındandır. Meydana gelen olayın iş kazası olması için sigortalının işyerinde belirli bir süre çalışma şartı, prim ödenme şartı bulunmamaktadır (Uşan ve Erdoğan, 2022: 385). 5510 sayılı Kanuna göre kişinin, sigortalı sayılabilmesi için çalışmaya başlaması yeterlidir. Kuruma bildirilmemiş dahi olsa meydana gelen olay iş kazası sayılmaktadır (Güzel vd, 2021: 378).

4.1.1.2 Sigortalının kazaya uğraması

İş kazasından söz edebilmek için öncelikle bir kazanın bulunması gerekmektedir. Kaza dıştan gelen etkenler neticesinde aniden gelişen ve kişinin kendi isteği dışında meydana gelen olaydır (Sümer, 2022: 103). 5510 sayılı Kanun açısından iş kazasından bahsedebilmek için ise Kanunun 13. maddesinde sayılan hususların bulunması zorunludur. Bu hususlar kanunda 5 madde halinde sayılmıştır. İş kazasından bahsedebilmek için bu 5 madde halinde

sayılan koşulların neticesinde sigortalının bedenlen ya da ruhen engelli hale gelmesi gerekmektedir (Özdemir, 2020: 290).

4.1.1.2.1 Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazanın iş kazası sayılması için başka herhangi bir koşula gerek bulunmamaktadır. İşyerinde meydana gelen bir kazanın iş kazası sayılması için işçinin iş yapıyor olması ya da işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş dolayısı ile meydana gelmesi gerekmektedir (Sümer, 2022: 104). “İşçi işyerine ayak bastığı andan işyerini terk edeceği ana kadar, çalışır durumda olsun olmasın, işverenin otoritesi altında olup olmadığı münakaşa dahi edilmeden ve bu hususun araştırılmasına mahal vermeden” ifadesi bu maddeye ilişkin öz bir ifadeyi vermektedir (Güzel vd, 2021: 384). İşçinin işyerinde kalp krizi geçirmesi, intihar etmesi, işyerinde meydana gelen kavga neticesinde yaralanması ya da ölümü iş kazası olarak değerlendirilmektedir (Demircioğlu vd, 2020: 252). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, geceleri işyerinde kalan işçilerin işverence duş imkanı sağlanmaması nedeniyle işyerinde bulunan dereye girerek yıkanması esnasında meydana gelen kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Yargıtay HGK, T: 06.07.2005, K: 2005/449, <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/kisisel-temizlik-yapilan-yerlerinde-isyeri-sayilmasi>, E.T: 10.12.2022).

4.1.1.2.2 Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle kazaya uğraması

Bu maddede kastedilen işçinin işyeri dışında bir yerde kaza geçirmesi durumudur. İşyeri dışında olan ancak işveren tarafından yürütülmekte olan işler esnasında meydana gelen kazalar bu çerçevede değerlendirilmektedir (Taşkın, 2020: 36). Örneğin beyaz eşya servisinde çalışan bir işçinin buzdolabı arızasını gidermek için bulunduğu evde elektrik akımına kapılarak ölmesi bu kapsamda iş kazası olarak sayılmaktadır. Ancak işçinin çalışma saatleri içerisinde işverenden izin alarak kişisel bir işini halletmek için gittiği bankada meydana gelen patlamada ölmesi işin işveren tarafından yürütülen bir iş olmaması nedeniyle iş kazası sayılmayacaktır (Sümer, 2022: 107).

4.1.1.2.3 İşveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilen sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması

Burada temel unsurlar işveren tarafından görevlendirilme ve başka yerde görevlendirilmedir. Başka yerden kasıt herhangi bir yer olabilir. Başka bir il, ilçe ya da yabancı ülke bu kapsamda değerlendirilebilir (Demircioğlu vd, 2020: 255).

Boş zaman olarak nitelendirilen vakitte meydana gelen kazalar da iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir. Yargıtay, sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısı ile işyerinden uzak bir yerde boş zamanını normal bir yaşantı çerçevesinde değerlendirdiği esnada meydana gelen kazayı iş kazası saymaktadır. Normal yaşantı içerisinde kalma önemli bir kriterdir. Sigortalının boş zamanında sinemaya, eğlence yerlerine, kahveye gitmesi normal yaşantı sınırları içerisinde değerlendirilmektedir (Bostancı, 2005: 16)

4.1.1.2.4 Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması

İşK'nin 74. maddesinde yer alan *“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır”* Kanunda bahsedilen emzirme izni zaman dilimi içerisinde gerçekleşen kaza 5510 sayılı Yasası'nın 13/1-d maddesi kapsamında iş kazasıdır (Sümer, 2022: 105).

4.1.1.2.5 Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kazaya uğraması

Öncelikle işverence sağlanan bir araç olması gerekir. Aracın işverene ait olması zorunlu olmadığı gibi toplu taşıma ya da servis olmasına da gerek yoktur (Yılmaz, 2017: 113). Yargıtay, gidiş geliş esnasında ifadesi çerçevesinde sigortalının servis aracına binmek için bekleme yerine giderken caddede karşıdan karşıya geçme esnasında bir araç çarpması neticesinde ölümü şeklinde meydana gelen kazayı iş kazası olarak değerlendirmiştir. (Yargıtay 21. HD E: 2016/6933, K: 2016/7258, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T: 12.12.2022). Madde metni düzenlenişi itibariyle daha ziyade trafik kazalarını akla getirirse de sigortalının taşıt içindeyken taşıta ateş açılması neticesinde meydana gelen kaza ya da sigortalının araç kapısına elini sıkıştırması da iş kazası sayılmalıdır (Bostancı, 2005: 20).

4.1.1.3 Sigortalının kaza sonucu bedensel veya ruhsal zarara uğraması

5510 sayılı Kanun anlamında bir iş kazasından bahsedebilmek için sigortalının ruhen ya da bedenen bir zarara uğraması gerekir. Meydana gelen kaza neticesinde ruhen ya da bedenen bir zarar oluşmamışsa ya da mal varlığında bir zarar oluşmuşsa iş kazasından bahsedebilmek mümkün olmayacaktır (Taşkın, 2020: 41). Meydana gelen kaza neticesinde ölüm, ya da kırık, çıkık, işitme kaybı ya da uzuv kayıpları gibi bedensel zararlar oluşabileceği gibi kaza sonrası psikolojik travmalar ya da örneğin bir patlama neticesinde işçinin şuurunu kaybetmesi gibi ruhsal zararlar da oluşabilmektedir. Hem bedenen hem de ruhen meydana gelen zararların tamamı iş kazası sayılmaktadır (Sümer, 2022: 109).

Sigortalıya takılan ve organ vazifesi gören protezlere zarar veren kazaların iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunda farklı görüşler bulunmakta ise de vücut tamlığının geniş yorumlanarak takma kol, takma bacak gibi protezlere zarar veren kazaların da iş kazası sayılmasının daha isabetli olacağı değerlendirilmektedir (Başmanav, 2013: 43).

4.1.1.4 Kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması

5510 sayılı Kanuna göre kaza ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bulunması zorunludur. Başka bir deyişle olayların normal akışı ve genel yaşam deneyimleri içerisinde kaza sonrası oluşan zarar kaza neticesinde meydana gelmiş olmalıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 427). Örneğin iskeleden düşen bir işçinin bacağının kırılması, kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunduğu bir kazadır. Ancak bacağı kırılan işçinin hastanede tedavi sürecinde kazadan birkaç gün sonra geçirdiği kalp krizi için aynı şeyi söyleyebilmek mümkün değildir. Her olayda illiyet bağını somut olayın koşulları içerisinde aramak gerekmektedir (Sümer, 2022: 110).

4.1.2 Bireysel iş hukuku bağlamında iş kazası

Bireysel iş hukuku bağlamında iş kazasının tanımı İSGK'da yapılmış olup kanunun amacı iş kazalarının önlenmesi için alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesidir. Bireysel iş hukuku açısından işverenlerin iş kazasından doğan sorumluluğu Sosyal Güvenlik kısmınca karşılanmayan zarar kısmına ilişkindir. Sosyal güvenlik hukuku açısından işverenin sorumluluğu ise Sosyal Güvenlik Kurumuna karşıdır. Çünkü çalışanların iş kazası sonrası oluşan zararları Sosyal Güvenlik Kurumunca tazmin edilmektedir. Kurumun tazmininde sınırlar ve şartlar olduğu için kurumca karşılanmayan kısımlar için işverenin sorumluluğu doğmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 403).

İş Hukuku anlamında bir iş kazasından bahsedebilmek için kazaya neden olan olayın dıştan gelen bir etken nedeniyle olması, istenmeyen bir olay olması, kazanın sonucunda bir zarar olması, kaza ile zarar ve kaza ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının olması gerekir (Narter, 2020: 648). Kazanın istenilmeyen bir olay olması yani irade dışı olması bireysel iş hukuku açısından iş kazasının belirlenmesinde önemli bir faktördür. Örneğin işçinin işyerinde intihar etmesi irade dışı bir olay değildir. İşyerinde intihar sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılırken bireysel iş hukuku bağlamında iş kazası aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Bireysel iş hukuku anlamında işçinin ya da üçüncü kişinin belirli yoğunluğa ulaşan kusurlu davranışları işverenlerin sorumluluğunu azaltabilmekte yahut tamamen kaldırabilmektedir (Narter, 2020: 648).

4.1.3 İlliyet bağı

Bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazalarında işverenlerin sorumluluğunun belirlenmesinde illiyet bağı farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Kazanın SSGSSK'nın 13. maddesinde sayılan hallerden birinde gerçekleşmesi durumunda iş kazasının varlığı kabul edilir ve Sosyal Güvenlik Kurumunun yükümlülüklerinin doğması için illiyet bağının gerçekleştiği kabul edilir. Kazanın iş kazası sayılması için yapılan işle ilgili olması gibi başka bir koşula ihtiyaç bulunmamaktadır (Süzek, 2020: 423). Bununla birlikte bireysel iş hukuku bağlamında işverenin sorumluluğunun doğması için iş kazası sonucu ortaya çıkan zararın işverenin yürütmekte olduğu işle uygun illiyet bağı içerisinde olması gerekir. İşle bağlantılı yürütülmekte olan faaliyetin işyerinde gerçekleşmesi zorunlu değildir. İşyeri dışında işle ilgili yürütülen faaliyetler çerçevesinde meydana gelen kazalar da bu kapsamda değerlendirilmelidir (Akın, 2011: 34).

Bireysel iş hukuku bağlamında aranan illiyet bağının bulunmadığı durumlarda işverenin sorumluluğundan bahsedilemez. Bu durumda işverene karşı maddi tazminat talebinde bulunulamaz. Kaza geçiren çalışan sadece Sosyal Güvenlik Kurumu yardımlarından yararlanabilir (Akın, 2011: 35) Sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazası kavramı çok geniş bir şekilde düzenlenmiştir. Bu denli geniş tutmanın amacı ise anayasal sosyal güvenlik hakkı çerçevesinde sosyal güvenliğin koruyucu kapsamının genişletilmesidir (Süzek, 2020: 424).

İlliyet bağının bulunmadığı yahut kesildiği durumlarda işverenlerin sorumluluğundan bahsedilmesi mümkün değildir. İlliyet bağını kesen durumlar; mücbir (zorlayıcı) sebep,

zarar görenin ağır kusuru ve üçüncü kişinin kusuru şeklinde tasnif edilmektedir (Özen, 2015: 232).

Mücbir sebep

Mücbir sebep bir borcun ya da bir davranış kuralının ihlaline sebep olan, öngörülemeyen, karşı konulamayan ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay olarak tanımlanabilir. Mücbir sebebe deprem, sel, yangın vb durumlar örnek verilebilir. Bunun yanında savaş, ihtilal vb sosyal olaylara da mücbir sebep olarak değerlendirilebilir (Baloğlu, 2014: 9). Örneğin Covid-19 salgınının mücbir sebep açısından irdelemesi yapılırsa virüsün ilk çıktığı andaki durum ile sonradan oluşan durumun farklılık arz ettiği görülecektir. Çünkü süreç içerisinde virüsün bulaşmasının önüne geçmek için bilimsel bilgi sayesinde tedbirler belirlenmiş ve uygulamaya konulmuştur. Bu nedenle sürecin ilerleyen dönemlerinde işverenlerin covid-19'a ilişkin mücbir sebep savını ileri sürebilmesinin mümkün olmayacağı değerlendirilmektedir (Baycık ve Erdoğan, 2021: 361).

Zarar görenin ağır kusuru

Zarar görenin ağır kusuru illiyet bağına kesen sebeplerdendir. Gerekçe ise kişinin kendi kusurundan yararlanamamasıdır. Zarar görenin kusurunun illiyeti kestiği durumlarda zarar verenin sorumluluktan kurtulacağı değerlendirilmektedir. Ancak zarar görenin kusuru illiyeti kesecek ölçüde değilse, diğer sebeplerle birlikte zararın ortaya çıkmasına sebep olmuşsa ortak illiyet söz konusu olacaktır. Bu durumda zarar veren sorumluluktan kurtulması söz konusu olmayacaktır. Tazminatta indirim söz konusu olacaktır (Eren, 1975: 187).

Yargıtayın, işyerinde sivri topuklu ayakkabı giyinen ve üzerinde bol paçalı pantolon bulunan çalışanın merdivenlerden inişi esnasında düşmesi olayında, olayın esas sebebinin ayakkabının paçaya girmesi olduğu ve bu nedenle işverence alınabilecek bir tedbir bulunmadığı görüşü illiyet bağının zarar görenin ağır kusuru ile kesilmesine örnek olarak verilebilir (Yargıtay 21. HD, T: 08.09.2015 E: 2015/1499, K: 2015/15871 <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, E.T: 14.12.2022).

Üçüncü kişinin ağır kusuru

Burada kastedilen işverenin istihdam ettiği diğer bir çalışan olabileceği gibi işyeri ile ilgisi olmayan başka bir kişi de olabilir. Eğer işverenle bağlantısı olmayan bir kişinin ağır kusuru neticesinde kaza meydana gelirse illiyet bağı kesilecek ve işverenin sorumluluğundan

bahsedilemeyecektir (Süzek, 2020: 426). Üçüncü kişinin ağır kusurunun illiyet bağıni kesmesi için davranışının kasti olması koşulu bulunmamaktadır (Akın, 2013: 56).

Yargıtay'ın “Somut olayda, davacıdaki zararın üçüncü kişinin kusurlu davranışı sonucu oluştuğu açık olup, mahkemece nedensellik bağıinin kesilmesi nedeniyle istihdam eden durumdaki davalı şirketin sorumluluğuna gidilemeyeceğinin düşünülmemesi hatalı olmuştur.” şeklindeki kararı üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağıini kestiğini ortaya koymaktadır (Yargıtay 21. HD, T: 12.02.2007, E: 2006/14175, K: 2007/1692 <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, E.T: 14.12.2022).

4.2 Meslek Hastalıkları

Uluslararası Çalışma Örgütü meslek hastalığını “zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu” olarak, Dünya Sağlık Örgütü ise “Yalnızca bilinen ve kabul edilen meslek hastalıklarını değil, fakat onun oluşmasında ve gelişmesinde, çalışma ortamı ve çalışma şeklinin, diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu, kısaca çalışma koşulları nedeniyle doğal seyri değişen hastalıklar” şeklinde tanımlamaktadır (Tarım, 2017: 55).

Meslek hastalığı İSGK'nın 3. maddesinde “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmaktadır. SSGSSK'da ise “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir” şeklinde tanımlanmaktadır. Eğer ortaya çıkan zarar işyeri çalışma şartlarından kaynaklanmıyorsa meslek hastalığından bahsedilemeyecektir (Demircioğlu vd, 2020: 261)

Meslek hastalıkları iş kazalarından farklı olarak aniden ortaya çıkmaz. Meslek hastalığının ortaya çıkabilmesi için bir süreç gerekir. Tekrarlayan etmenlerin neticesinde hastalık ortaya çıkar. Örneğin maden ocağında çalışmaya başlayan bir işçinin ilk gün iş kazası geçirebileceği ancak ilk gün meslek hastalığına yakalanmasının mümkün olmadığı söylenebilir (Sümer, 2022: 111).

Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı hususu Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde (RG, 11.10.2008, S. 27021) sayılmaktadır. Ayrıca yönetmelikte bu hastalıkların sigortalının işten ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıkması halinde meslek hastalığı sayılacağı listelenmiştir. Herhangi bir meslek hastalığının tıbbi yöntemlerle kesin tanısının konulması halinde

belirtilen yükümlülük süreleri aşılmış bile olsa hastalık Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile meslek hastalığı sayılabilmektedir (Demircioğlu vd, 2020:262).

Meslek hastalığı tanısı konulması için hastalıkla çalışma veya çalışma ortamı arasında illiyet bağı olması gerekmektedir. Kişinin sigortalı olması ve hastalığın meslek hastalığı listesinde yer alması gerekmektedir. Hastalığın yükümlülük süresi içerisinde çıkması ve yine yetkilendirilmiş sağlık kuruluşları tarafından teşhis zorunludur. Yetkili sağlık kuruluşları tarafından düzenlenen raporun ise Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu tarafından onaylanması gerekmektedir (Çasgem, 2013: 34)

4.3 İşverenin Hukuki Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması yükümlülüğü, geniş anlamda işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer almaktadır. İşveren işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü tehlikelere karşı korumakla yükümlüdür. İşverenin işçiyi gözetme borcunun hukuki dayanağı ise temelde İSGK'nın 4. maddesi ve TBK'nın 417. maddesinin 2. fıkrasıdır. İSGK'nın 4. maddesinde “*İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup...*” hükmü mevcuttur. TBK'nın 417. maddesinin 2. fıkrası “*İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür*” hükmünü içermektedir. (Süzek, 2020: 409). İşverenin işçiyi gözetme borcu sadece fiziksel tehlikelere karşı değil aynı zamanda psikososyal tehlikelere ve risklere karşı korumayı da içermektedir (Çelik vd, 2021: 384).

Türk iş hukukunda iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde doğan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda görüş ayrılığı mevcuttur. İşverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin kusursuz sorumluluk ve kusur sorumluluğu görüşleri mevcuttur (Süzek, 2020: 413).

4.3.1 Kusursuz sorumluluk görüşü

Kusursuz sorumluluk görüşü toplumsal değişim ve dönüşümlerin sonucu ortaya çıkmıştır. Herhangi bir kusura dayanmayan zararlarda zarara uğrayan kişinin bu zarara katlanmasının adil olmamasına bağlı olarak kusursuz sorumluluk fikri gelişmiştir. Günümüzde makine ve enerji kaynaklarının çeşitlenmesi ile zarar kaynağı olabilecek faaliyetler artmaktadır. Bu tür faaliyetler neticesinde ortaya çıkan zararların kusur olmasa dahi tazmini fikri kusursuz sorumluluğu doğurmuştur (Narter, 2020: 497). Kusursuz sorumluluğun bir kanun hükmüne dayandırılması ve hiçbir kanuni dayanak gösterilmeden kusursuz sorumluluk doğmayacağı

değerlendirilmektedir (Oğuzman ve Öz, 2022b: 261). TBK’da düzenlenen adam çalıştıranların sorumluluğu, hayvan bulunduranların sorumluluğu, Karayolları Trafik Kanununda düzenlenen motorlu aracı işletenin sorumluluğu gibi düzenlemeler kusursuz sorumluluk hallerine örneklerdir (Oğuzman ve Öz, 2022b: 10). Kusursuz sorumluluk görüşü, kişinin kusuru olmasa dahi meydana gelen zararı tazmin etmekle yükümlü olduğu görüşünü savunmaktadır. Sorumluluğun doğması için failin kusuru gerekmemektedir (Demircioğlu vd, 2020: 268). Centel’e göre TBK’nın 417. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “*gerekli her türlü*” ve devamındaki “*noksansız*” ifadeleri nedeniyle işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmelidir (Centel, 2011: 16). Kusursuz sorumluluğu esas alan bir diğer görüş ise yasada boşluk olduğu iddiasına dayanmaktadır. Eren, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlali neticesinde doğan zararın tazminine ilişkin İş Kanununda (şimdi İSGK’da) hüküm bulunmaması nedeniyle tazmin için Borçlar Kanununun 96 ve 332. maddelerine (şimdi TBK 112. maddesine) başvurmak gerektiği, bu maddelerin kusur sorumluluğuna dayanması nedeniyle bu da iş hukukunun işçiyi korumaya yönelik amacı ile örtüşmediği bu hükümler yerine Medeni Kanunun 1. maddesi uyarınca hakim tarafından işçiyi daha koruyucu nitelikteki kusursuz sorumluluk ilkesine dayanılması gerektiği görüşündedir (Eren, 1974: 89).

TBK’nın 71. maddesinde düzenlenen tehlike sorumluluğu da kusursuz sorumluluk hallerinden biridir. TBK’nın 71. maddesi “*önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur*” hükmü ile tehlike sorumluluğunu düzenlemektedir. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletme ise aynı maddenin 2. fıkrasında “*bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olan*” şeklinde tanımlanmaktadır (Süzek, 2020: 419). Bu tanım çerçevesinde, patlayıcı madde imal eden ya da depolayan bir işletme bu kapsamda değerlendirilebilir (Demircioğlu vd, 2020: 277).

4.3.2 Kusur sorumluluğu görüşü

Sorumluluk türlerinden en geniş ve yaygın olanı kusuru sorumluluğu olup burada sorumluluk zarar veren kişinin kusurlu davranışına dayanmaktadır. Kusur sorumluluğu esas olup kusursuz sorumluluk istisnai bir durumdur (Narter, 2020: 506). Öğretide işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayandığı görüşü ağır basmaktadır (Taşkın, 2020: 63). TBK’da esas olan kusur sorumluluğu olup kusursuz

sorumluluk halleri sınırlı sayıda düzenlenmiştir. Kaldı ki İSGK’da da kusursuz sorumluluğa ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Kusursuz sorumluluğun uygulanabilmesi için bunun yasada açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Belirtilen gerekçelerle iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde ortaya çıkan sorumluluğun kusuru sorumluluğu olduğu düşünülmektedir (Baycık, 2013: 132). İSGK hükümlerine aykırı davranışlar neticesinde ortaya çıkan zararlar bir tazmin borcu doğurmaktadır. Ancak İSGK’da bu zararların ne şekilde tazmin edileceğine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle zararın tazmini için TBK’nın 112. maddesine başvurulması gerekmektedir. Bu madde ise kusur sorumluluğu esasına dayanmaktadır (Süzek, 2020: 415).

İş kazalarının önlenmesi açısından bakıldığında kusur sorumluluğu görüşünün benimsenmesinin daha sağlıklı olacağı görülmektedir. Çünkü kusursuz sorumluluk görüşü esas alındığı takdirde işverenlerde ne olursa olsun zararı tazmin edeceği duygusu ile iş güvenliği tedbirlerini alma noktasında zafiyetler meydana gelebilir. Kusur sorumluluğu görüşünde ise işveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini aldığı takdirde meydana gelen kazalarda sorumlu tutulmayacaktır. Böylece işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için azami gayret içerisinde olacaklardır. Kusursuz sorumluluk görüşü iş güvenliği tedbirlerini alan ve almayan işveren arasında bir adaletsizliğe yol açmaktadır (Yıldız, 2010: 11).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, “*Öncelikle belirtilmelidir ki, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, Özel Daire bozma ilamında da değinildiği üzere oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir*” görüşü Yargıtayın da kusur sorumluluğu görüşünü benimsediğini göstermektedir (Yargıtay HGK, T: 3.2.2010, E: 2010/36, K: 2010/67. <https://legal.bank.net/arama/mahkeme-kararlari>, E.T: 24.12.2022).

4.3.3 Akdi sorumluluk – haksız fiil sorumluluğu yarışması

TBK 417. maddesi iş kazası neticesinde oluşan zararların tazmini ile ilgili “*İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir*” hükmüyle TBK

112.maddeye atıf yapmıştır. İşverenin işçiyi gözetme borcu hizmet akdine dayandığından işçi iş kazası neticesinde oluşan zararların tazmini için akdi sorumluluk hükümlerine dayanabilecektir. Ancak işçinin ölümü neticesinde destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecek olanlar akdin tarafı olmadıkları için akdi sorumluluk hükümlerine dayanamayacaktır. Ancak bununla ilgili de 417. maddenin 3. fıkrasındaki düzenleme ile destekten yoksun kalanların da akdi sorumluluk hükümlerinden yararlanmasının yolu açılmıştır (Süzek, 2020: 420).

Bununla birlikte iş kazalarında haksız fiil durumu da oluşmaktadır. Yani işçilerin tazminat taleplerinde akdi sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışmaktadır (Narter, 2020: 493). Sebeplerin yarışması TBK'da 60. maddede *“Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabilir hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir”* şeklinde düzenlenmiştir. Bazı noktalarda bir esasa diğer noktalara diğer esasa dayanılmasına izin yoktur. Hangi esasa dayanılmışsa o esasın bütün hükümlerinin uygulanması gerekir (Oğuzman ve Öz, 2022b: 303). İşçi açısından akdi sorumluluğa ilişkin hükümlere başvurması yararına olacaktır. Hem ispat yükü açısından hem de zamanaşımı açısından akdi sorumluluk hükümleri daha avantajlıdır. Haksız fiilde işçinin ispatı gerekirken akdi sorumlulukta işverenin kendi kusursuzluğunu ispat etmesi gerekmektedir. Haksız fiilde zamanaşımı 2 yılken akdi sorumlulukta ise zamanaşımı 10 yıldır (Süzek, 2020: 421).

4.3.4 Kaçınılmazlık

İş kazalarının meydana gelmesinde bazen işverenin de işçinin de kusuru bulunmayabilir. Kaza kaçınılmazlık sonucu meydana gelmiş olabilir (Demircioğlu vd, 2020: 273). 5510 sayılı Kanunun 21 ve 76. maddelerinde işverenlerin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 45. maddesinin 3. fıkrasında kaçınılmazlık, kazanın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknolojik tüm tedbirlerin alınmasına rağmen iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi olarak tanımlanmıştır.

Yargıtay, kot kumlama işinde işverence alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasına bağlı olarak meydana gelen silikozis hastalığının kaçınılmaz bir sonuç olduğu yönündeki değerlendirmeyi isabetli bulmamıştır. İşverence alınabilecek iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri varken tedbirlerin alınmamış olmasına bağlı oluşan bir meslek

hastalığında kaçınılmazlıktan bahsedilemeyeceği görülmektedir (Yargıtay 10. HD, T: 21.09.2016, E: 2016/10355, K: 2016/11494. <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, E.T: 25.12.2022).

Yargıtay “*kamyon şoförü olarak çalışırken, 16.01.2007 tarihinde ...'dan yüklediği kumaşları ...'a götürdüğü esnada bölünmüş karayolunda hareket halinde iken, sol ön lastiğin patlaması neticesinde meydana gelen tek taraflı trafik kazası neticesinde vefat ettiği, olayın Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edildiği, itibar olunan kusur raporuna göre olayın gerçekleşmesinde %100 oranında kaçınılmazlığın etkili olduğu*” görüşü ile işverence alınacak bir tedbir bulunmadığı bu durum için kaçınılmazlık olgusunun kazada etkili olduğunu kabul etmiştir (Yargıtay 21. HD, T:10.04.2017, E: 2016/115, K: 2017/2948, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T: 25.12.2022).

4.3.5 İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminatlar

4.3.5.1 Maddi tazminat

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde oluşan bedensel zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmenin ne şekilde giderileceğine ilişkin İSGK’da herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde meydana gelen bedensel zararlara bağlı malvarlığındaki azalmanın tazmini noktasında TBK hükümlerine müracaat gerekmektedir (Özdemir, 2020: 301). Ayrıca ruhsal anlamda meydana gelen psikolojik bozukluklar da bedensel bütünlüğün ihlali çerçevesinde değerlendirilmektedir (Sümer, 2022: 227). Maddi tazminata ilişkin TBK’nın 49. maddesinde ifadesini bulan “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür*” hükmü uygulama alanı bulmaktadır (Süzek, 2020: 427).

Sorumluluk hukukuna göre hükmedilecek tazminatın işçinin zararını geçmemesi gerekir. Ancak öğretide aksi görüşler de yer almaktadır. Tazminatın önleyici ve caydırıcı vasfının da bulunmasını savunan bu görüş Anglo-Amerikan hukukunda uygulanan davalının ağır kusurunun bulunduğu durumlar için zararın üstünde bir tazminata hükmedilmesini savunmaktadır ve bu literatürde cezalandırıcı tazminat olarak ifade edilmektedir (Güleryüz ve Yılmaz, 2019, s 327).

Ölüm halinde meydana gelen zararlar TBK’nın 53. maddesinde sayılmıştır. 53. madde hükmüne göre “*1. Cenaze giderleri. 2. Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar. 3. Ölenin desteğinden*

yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar” ölüm halinde meydana gelen zararlardır. Bedensel zararlar TBK’nın 54. maddesinde sayılmıştır. İlgili hükme göre; bedensel zararlar “1. Tedavi giderleri. 2. Kazanç kaybı. 3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmekten doğan kayıplar. 4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar” şeklinde belirlenmiştir. Bedensel zararlar madde hükmünde sınırlı sayıda olacak şekilde belirtilmemiştir. Sayılan bu zararlar dışında zararlar da bulunabilir. Ölüm ya da bedensel bütünlüğün ihlali neticesinde TBK’nın 53 ve 54. maddelerinde sayılan zararlar dışında başka bir zarar gördüğünü ispat eden zarar gören bu zararın tazminini isteyebilir (Akartepe, 2012: 174). İşçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu uğradığı zarara ilişkin işverenden talep edebileceği maddi tazminat Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zararlardır (Sümer, 2022: 229).

4.3.5.2 Destekten yoksun kalma tazminatı

İş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde işçinin hayatını kaybetmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabilir. TBK’nın 53. maddesinin 3. fıkrasında ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin uğradıkları kayıplar ölüm halinde uğranılan zararlar başlığı altında sayılmıştır (Demircioğlu ve Balveren, 2016: 1173).

Bu tazminatın amacı destek yaşıyorsa yardım ettiği kimselere yapabileceği yardımların sağlanmasıdır. Ayrıca desteğin fiilen ve düzenli şekilde olması gerekmektedir (Özdemir, 2020: 306). Destekten yoksun kalan eş, çocuklar, eğer ölenin desteği ile hayatını idame ettiriyorlarsa anne, baba ve kardeş destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilecektir (Süzek, 2020: 441).

4.3.5.3 Manevi tazminat

Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde sigortalıya sağlık yardımları ve parasal ödemeler yapmaktadır. Ancak kurumca işçinin ya da yakınlarının manevi zararlarını tazmin edecek bir ödeme yapılmamaktadır (Özdemir, 2020: 309). TBK’nın 56. maddesi, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda olayın özellikleri de göz önünde tutularak zarar görene uygun bir miktar ödenmesine karar verilebileceği hükmünü içermektedir. Bu hükme istinaden işçi manevi tazminat talep edebilecektir (Akartepe, 2012: 176).

Manevi tazminatın amacı iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin acı, elem ve ıstırapının hafifletilmeye çalışılmasıdır (Akın, 2009: 57). TBK’nın 56. maddesinin 2. fıkrası

ağır bedensel zarara uğrayan kişinin yakınlarına da manevi tazminat talep etme hakkı tanımıştır. Kişinin yakınlarının manevi tazminat talebinde bulunmasının olmazsa olmaz koşulu ağır bedensel zararın varlığıdır. Maddede ağır bedensel zararların neler olduğuna değinilmemiştir (Çakırca, 2013: 790).

İşçinin ölümü halinde manevi tazminat talep hakkı işçinin ölümü nedeniyle içten elem ve ıstırap duyanlara tanınmıştır. Eş, anne, baba, çocuklar, kardeşler bu kapsamda sayılabilir. Ancak bu hak aile bağları çerçevesinde tanınan bir haktan ziyade duygusal yakınlık çerçevesinde değerlendirilmelidir. Her olay kendi içinde değerlendirilmelidir. Mesela eş için değerlendirmek gerekirse; evlilik bağı duygusal yakınlık anlamında karine olmakla birlikte uzun yıllardır ayrı yaşayan eşler için duygusal yakınlıktan söz edilemeyeceği için tazminat talebi söz konusu olamayacaktır. Ana rahmine düşmüş çocuğun dahi babasını tanımak mutluluğundan mahrum kalması nedeniyle manevi tazminat hakkı doğduğu kabul edilmektedir (Süzek, 2020: 443).

4.3.6 Sosyal Güvenlik Kurumu'nun rücu davaları

Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazası veya meslek hastalığı sonrası işçiye ya da destekten yoksun kalanlara yapmış olduğu yardımları iş kazası veya meslek hastalığına sebep olan işverenden isteyebilecektir (Özdemir, 2020: 310). Kurumun rücu davaları kusur esasına dayanmaktadır. İşverenlerin kusuru yoksa rücu söz konusu olmayacaktır. Ancak kuruma bildirilmeyen sigortalılarla ilgili durum farklıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu, kuruma bildirilmeyen sigortalının iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması halinde işverenin kusuru olup olmadığına bakmaksızın yaptığı tüm masrafları işverene ödettirmektedir (Sümer, 2022: 247). Bu bir kusursuz sorumluluk türü inşa etmektedir (Süzek, 2020: 449). Bunun bir tür medeni ceza olduğu yönünde görüşler de mevcuttur (Aslanköylü, 2002: 43).

4.3.7 Geçici iş ilişkisinde işverenlerin hukuki sorumluluğu

Geçici işçiler geçici olarak çalışacakları işyerlerinde kısa sürelerle çalışmaktadır. Geçici işçilerin sürekli değişik işyerlerine görevlendirilmeleri nedeniyle işyeriyle ilgili tecrübe kazanamamakta ve işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine vakıf olamamaktadırlar. Geçici işçilerin işyerlerinde devamlı şekilde çalışan işçilere nazaran daha fazla kaza geçirdikleri bilinmektedir (Civan, 2017a: 379).

Geçici işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Geçici işçi çalıştıran işverenin geçici işçiyi gözetme borcunun kaynağı ile ilgili farklı

görüşler mevcuttur. Bunlardan ilki sosyal temas görüşüdür. Sosyal temas görüşüne göre işçi geçici işçi çalıştıran işverenin yanında çalışmaya başladığı anda sosyal temas kurulmuş olur. Geçici işçi Medeni Kanununun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük ve güven ilkesi gereği geçici işçi çalıştıran işveren tarafından korunup gözetilmesine dair haklı bir beklenti oluşturur. Arada sözleşme ilişkisi olmasa dahi bir borç ilişkisi doğduğu kabul edilmektedir (Akpınar, 2020: 608). Diğer görüş ise amaç görüşüdür. Amaç görüşü işçi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında sözleşme olmasa da bir araya gelme sebepleri işçinin iş görmesi ve emeğini işvereni dışında birine sunmasıdır. Geçici işçi çalıştıran işveren ise bu emekten yararlanmaktadır. Bu amaçların gerçekleşebilmesi için geçici işçi çalıştıran işverenin talimat verme yetkisi olması, gözetme borcunun olması gerekirken işçinin ifa, sadakat ve özen borçları altında olması gerekmektedir. İşçinin geçici işçi çalıştıran işverenin yanında çalıştığı süre zarfında korunma beklentisi dürüstlük kuralı gereğidir. Bu nedenle geçici işçi çalıştıran işveren geçici işçiyi gözetme borcu altına girmektedir (Keser, 2006: 85). Bir diğer görüş ise koruma görüşüdür. Koruma görüşüne göre geçici işçi çalıştıran işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü borçlar hukukunun koruma yükümlülüğünden kaynaklanmaktadır (Akpınar, 2020: 608).

Geçici iş ilişkisinde emir ve talimat verme yetkisi geçici işçi çalıştıran işverene geçmektedir. İşK'nin 7. maddesinin 9. fıkrasında ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 9. maddesinde bu duruma işaret edilmektedir. Emir ve talimat verme yetkisinin çerçevesi ise işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesi esaslarıdır. Emir ve talimatlar işyerinin düzen ve disipliniyle ilgili hususları da içermelidir. İşyerinde işçiler için konulmuş iş sağlığı ve güvenliği kuralları geçici işçiler için de geçerlidir. Örneğin forkliftin işyerindeki yetkisiz kişiler dışında kullanılmasına ilişkin yasak geçici işçiler için de geçerlidir (Baskan, 2017: 26).

İşK'nin 7. maddesinde, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi ile ilgili geçici işçi çalıştıran işverenin işçiyi gözetme borcundan işveren ile birlikte sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Ancak mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde böyle bir sorumluluk düzenlenmemiştir (Özdemir, 2020: 241). Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi ile ilgili müteselsil sorumluluk öngören düzenlemeden esas sorumluluğun işverende olduğu ve geçici işçi çalıştıran işverenin ise işveren ile birlikte sorumlu olduğu gibi bir sonuç çıkmaktadır. Aslında bu durumun tam tersi olması gerekmektedir. Esas sorumluluğun geçici işçi çalıştıran işverende olması ve işverenin de geçici işçi çalıştıran işverenle birlikte sorumlu olması daha doğru olacaktır. Aradaki fark meydana gelen bir iş kazasında sorumluluğun esasen kimde olduğunun tespiti ile ilgilidir (Ekmekçi, 2004: 376).

İşçinin geçici işçi çalıştıran işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalıştığı dönemde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin geçici işçi çalıştıran işveren tarafından alınması gerektiği isabetli görülmektedir. Çünkü işverenin geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işverenin yanında görevlendirdiği işçisinin sağlığını ve güvenliğini sağlaması güçtür. Geçici işçinin çalışma yeri işverenin hakimiyet alanı dışındadır. Bu nedenle müteselsil sorumluluk düzenlemesini hakkaniyete aykırı bulan görüşler mevcuttur. Aydınlı'ya göre bir işvereni fiziken ve hukuken etki ve yetkisinin olmadığı bir işyerinde alınmayan tedbirler nedeniyle sorumlu tutmak hem hakkaniyet ilkesi açısından hem de herkesin kendi hukuki tasarruf alanında meydana gelen zararlardan sorumlu tutulması gerektiğini savunan hakimiyet ilkesi açısından kabul edilemez (Aydınli, 2005: 23) Ancak işçinin korunması açısından bakıldığında hiç bilmediği bir işverenin yanında yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan işçi için tek referans işverenidir. İşçinin güveninin korunması açısından düzenlemenin isabetli olduğu düşünülmektedir (Erdoğan, 2017: 135).

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi açısından bakıldığında ÖİB ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında müteselsil sorumluluk düzenlemesinin yapılmadığı görülmektedir. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanununun 19. maddesinin 2. fıkrasında “*ÖİB işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İSGK, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanununun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, ÖİB tarafından yerine getirilir*” şeklinde düzenlenen hükümde de görüldüğü üzere, İŞK'in 7. maddesi saklı kalmak kaydıyla denilerek geçici işçi çalıştıran işverenin asıl muhatap olduğu vurgulanmıştır. İşçi geçici işçi çalıştıran işverenin yanında çalışmaya başlasa dahi ÖİB'nin gözetim borcu devam etmektedir. Gözetim borcu çerçevesinde bilgilendirme, sağlık gözetimi ve denetim yükümlülüğü devam etmektedir (Akpınar, 2020: 611). İş kazası veya meslek hastalığı durumunda her bir işveren açısından sorumlulukların ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Birlikte sorumluluk düzenlemesi ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yetersiz olduğu işyerlerine geçici işçi gönderilmesinin önüne geçilmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde doğan tazminat haklarının güvence altına alınması hedeflenmektedir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi için bu koruma düzeyi sağlanmamıştır (Civan, 2017b: 381). Bununla birlikte Ekmekçi, Akpulat ve Akdeniz GBSİİSGHY'nin 11. maddesindeki “*Çalışanlarını geçici olarak devreden işveren ile birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yapılan iş süresince işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur. Birinci fıkranın uygulanması bakımından, işin yapılmasına ilişkin sorumluluk, iş sağlığı ve*

güvenliği ile iş hijyeni konuları ile sınırlıdır” düzenlemesine ve Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun’un 19. maddesinin 2. fıkrasındaki “Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir” düzenlemesine dayanarak mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde de birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanması gerektiği görülmüştür (Ekmekçi vd, 2022: 410).

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan bir geçici işçinin geçirdiği iş kazasında ÖİB ve geçici işçi çalıştıran işverenin kusurlarının ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Kusur ise her iki işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğine bakılarak belirlenmektedir. Örneğin geçici işçiyi sağlık gözetimi yapmayarak bedenen ve ruhen uygun olmadığı bir işte görevlendiren ÖİB’nin kusurundan bahsedilebilir. İşyerinde kullanılan iş ekipmanında gerekli koruyucuların bulunmaması halinde ise geçici işçi çalıştıran işverenin kusurundan bahsedilebilir (Özdemir, 2020: 244).

Bazı iş kazalarında her iki işverenin de kusuru söz konusu olabilir. Böyle bir durumda TBK’nın 61. maddesinin uygulama alanı bulabileceği değerlendirilmektedir. TBK’nın 61. maddesinin “birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır” şeklindeki düzenlemesi uyarınca iş kazasında ÖİB’nin kusurunun varlığı halinde müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanabileceği değerlendirilmektedir (Öztürk, 2017: 244). Ancak bunun da geçici işçi için yeterli korumayı sağladığını söyleyebilmek mümkün değildir. Çünkü ÖİB’nin kusuru bulunmadığı hallerde işçi zararının giderilmesi için sadece geçici işçi çalıştıran işverene müracaat edebilecektir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde ÖİB ile geçici işçi çalıştıran işverenin birlikte sorumluluğunu esas alan bir düzenleme yapılmasının işçinin korunması açısından isabetli olacağı değerlendirilmektedir (Civan, 2017b: 382).

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işveren ile diğer işveren, aralarında düzenleyecekleri bir sözleşme ile işçiyi koruma borcu ile ilgili sorumluluk konusunda özel düzenlemeler yapabilirler. İş kazası neticesinde çıkacak tazminata ilişkin sözleşme ile işverenlerden birinin sorumlu olacağı şekilde düzenleme yapılabilir. Ancak bu sözleşme sadece taraflar arasında sonuç doğuracaktır. İşçi açısından değişen herhangi bir şey

olmayacaktır. İşçi her iki işverene de dava açarak zararının tazminini isteyebilir (Özdemir, 2020: 244).

Hukuki sorumluluk anlamında önemli bir problem geçici işçinin meslek hastalığına yakalanması durumudur. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin “işyerlerinin meslek hastalığı üzerindeki etkisi yönlerinden araştırma yaptırılarak, işyeri çalışma koşulların meslek hastalıklarının gelişmesi üzerinde olumsuz etkilerin varlığı halinde, çalışmanın geçtiği tarihte yürürlükte bulunan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümleri ile işçinin çalışması nedeniyle maruziyet süreleri de gözetilerek her bir işveren nezdinde yapılan çalışma nedeniyle işverenlerin kusur oranlarını ayrı ayrı tespit ettirmek” (Yargıtay 10. HD, T: 08.02.2022, E: 2020/10324, K: 2022/1503, [https:// https://karararama.yargitay.gov.tr/](https://karararama.yargitay.gov.tr/). E.T: 02.01.2023) kararı ve “meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında farklı dönemlerde çalışmaların geçtiği işverenler arasında teselsül sorumluluğunun bulunmadığı da gözetilmek suretiyle” (Yargıtay 10. HD, T: 23.11.2021, E: 2021/8627, K: 2021/14704, [https:// https://karararama.yargitay.gov.tr/](https://karararama.yargitay.gov.tr/). E.T: 02.01.2023) kararından da görüleceği üzere meslek hastalıklarında teselsül hükümleri uygulanmamakta ve çalışılan farklı işyerlerinde çalışma süreleri ve işyerlerinin çalışma koşulları dikkate alınarak her bir işverenin ayrı ayrı kusurlarının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu durum meslek hastalığı neticesinde işverenlerin kusurunun belirlenebilmesini güçleştirmektedir. Geçici işçilerin kısa sürelerle birçok farklı işyerinde hatta farklı işkollarında çalıştığı düşünüldüğünde meydana gelen meslek hastalığında kimin sorumluluğunun olduğunun tespiti oldukça güçtür. Örneğin bisinosiz meslek hastalığına yakalanan bir geçici işçinin tekstil işkolunda çok farklı işyerlerinde çalışmış olabileceği, hatta zaman zaman tekstil işkolu dışında işyerlerinde de çalışmış olabileceği göz önüne alındığında hangi işverenlerin sorumluluğunun bulunduğu, kusur derecelerinin tespiti oldukça zordur. Bu tür durumlarda somut olayın özellikleri çerçevesinde değerlendirme yapmak doğru olacaktır (Akpınar, 2020: 618).

Yargıtay bir kararında “...Yasa koyucu bu şekilde, işçisini geçici olarak başka bir işverene gönderen işverene, işçisini gönderdiği işyerindeki iş sağlığı ve iş güvenliği koşullarını kontrol etme yükümlülüğü getirmiştir. Dolayısıyla geçici işçi çalıştıran işverenin yanında iş gören işçinin uğradığı iş kazasından, aksi ispatlanmadığı, uygun nedensellik bağının kurulamadığı ya da kesildiği ispatlamadıkça, işçisini gönderen işverenin de sorumlu olacağı kabul edilmelidir” görüşü ile bu duruma işaret etmiştir. (Yargıtay. 10. HD., T. 21.10.2014, E: 2014/18576, K: 2014/20239, <https://legalbank.net> /arama/mahkeme-kararlari. E.T: 02.01.2023)

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi “*Örnek vermek gerekirse, eğitimsiz ve ehil olmayan işçisini teknik bilgiyi gerektiren bir işte çalıştırılmak üzere başka bir işverenin işyerine gönderen işveren kusurlu görülebilir*” kararı ile her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma yükümlülüğü geçici işçi çalıştıran işverende olsa da geçici işçiyi devreden işverenin de kusurunun araştırılması gerektiğini belirtmiştir (Yargıtay. 10. HD., T: 21.01.2003, E: 2002/10298 K: 2003/5, <https://legalbank.net /arama/mahkeme-kararlari>. E.T: 02.01.2023).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun “*Anılan düzenleme, geçici iş ilişkilerinde, her iki işverenin iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanmasından beraberce sorumlu olması gerektiğini kabul etmiştir. Böylelikle işçiyi geçici olarak çalıştıran işveren kadar, onu geçici gönderen işveren de sorumluluğa ortak edilmiştir. Yasa koyucu bu şekilde, işçisini geçici olarak başka bir işverene gönderen işverene, işçisini gönderdiği işyerindeki iş sağlığı ve iş güvenliği koşullarını kontrol etme yükümlülüğü getirmiştir. Dolayısıyla geçici işverenin yanında iş gören işçinin uğradığı iş kazasından, aksi ispatlanmadığı, uygun nedensellik bağının kurulamadığı ya da kesildiği ispatlamadıkça, işçisini gönderen işverenin de sorumlu olacağı kabul edilmelidir*” kararında işçisini başka bir işverene gönderen işverene gönderdiği yerdeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarını kontrol etme yükümlülüğü vurgulanmıştır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T: 20.06.2019, E: 2017/2359 K: 2019/749, [https:// https://karararama.yargitay.gov.tr/](https://karararama.yargitay.gov.tr/). E.T: 02.01.2023).

4.4 İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Neticesinde Cezai Sorumluluk

İşçilerin ölümü ya da yaralanmaları ile sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalıklarının neticesinde kusuru bulunan kişilerin Türk Ceza Kanunu (TCK) uyarınca cezalandırılmaları söz konusu olabilmektedir (Demircioğlu, vd, 2020: 322). İşverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan sorumlulukları kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluğa dayanmakta iken ceza sorumluluğunda sadece kusur sorumluluğu söz konusudur. Hukuki sorumluluk anlamında işveren kusursuz olsa dahi bazı durumlarda tazminat ödeyebilmektedir. Ancak kusuru olmayan bir kişinin TCK uyarınca cezalandırılması söz konusu olamaz (Özdemir, 2020: 315)

4.4.1 Failin tespiti

Hayvanların, eşyaların ya da ölmüş kişilerin ceza hukuku anlamında fail olmaları mümkün değildir. Bu nedenle ceza hukuku anlamında sadece insanlar suç faili olabilirler. Ceza düzenlemelerinde genelde her kim, kimse, bir kişi veya kişi terimleri kullanılmaktadır. Bu

ifade biçimi suçların herkes tarafından işlenebileceğini göstermektedir. Bununla birlikte bazı suçlar sadece belirli kişiler tarafından işlenebilmektedir. Bu suçlar özgü suçlar olarak isimlendirilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde kusuru olan herkes suçlu olabileceği için özgü suçlardan bahsedebilmek mümkün değildir (Artuk vd, 2015: 21).

TCK'nın 20. maddesinde ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi kabul edilmiştir. Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi kişilerin sadece kendi fiillerinden sorumlu tutulabileceğini belirtir. Suç ve ceza politikası gereği ancak kusurlu davranan gerçek kişilerin suç faili olabileceği özel hukuk tüzel kişiliklerinin suç faili olamayacağı kabul edilmektedir (Aslan, 2010: 235). Her ne kadar tüzel kişilerin özel hukuk alanında hak ve fiil ehliyeti olsa da bu durum tüzel kişilerin kusur ve hareket yeteneği olduğu anlamına gelmez. Bu nedenle tüzel kişiler için ceza hukuku alanında faillik ve sorumluluktan bahsedilemez. (Aslan, 2010: 244)

Ceza sorumluluğunda şahsilik ilkesi gereği iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan kişilerin tespit edilmesi çok önemlidir. İşyerinde oluşturulacak iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi, meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalıklarında kazanın hangi tedbirler alınmış olsaydı meydana gelmeyeceğine ilişkin bilgileri net biçimde ortaya koyacaktır. Böylece kazanın meydana gelişinde kimlerin sorumluluğu olduğu da tespit edilmiş olacaktır. Sorumluların kusurlarına bağlı olarak hukuki anlamda tazminat yükümlülüğü yanında cezai olarak da fail olarak nitelendirilebilmeleri söz konusu olacaktır. Ancak işyerinde yöneticilerin ve işçilerin görev, yetki ve sorumluluklarının net olarak belirlenmediği, iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisinin oluşturulmadığı yerlerde failin belirlenmesi çok güç olmaktadır (Akın, 2017: 30).

İşverenin gerçek kişi olduğu durumlarda iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı cezai sorumluluk işverendedir. İşyerinin gerçek kişi işverenin birinden fazla kişi olduğu durumlarda iş mevzuatına ilişkin yükümlülükleri yerine getirme konusunda görevli ve yetkili işverenin tespiti ve onun cezai sorumluluğuna gidilmesi gerekmektedir (Süzek, 2020: 155).

İş kazaları ve meslek hastalıklarında failin tespiti için somut işveren ve soyut işveren ayrımı çok önemlidir. Eğer somut ve soyut işveren ayrımı söz konusuysa hukuki sorumluluklar soyut işverendedir. Örneğin bir tüzel kişi olarak soyut işveren, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücretleri ve iş kazası sonucunda ortaya çıkan tazminatların ödenmesinden

sorumludur (Süzek, 2020: 155). Ancak ceza sorumluluğu ise yönetim ve talimat verme yetkisi bulunan somut işverendedir (Memişoğlu ve Çınar, 2012: 51).

İş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde tüzel kişi organını oluşturan gerçek kişiler ceza sorumluluğu altındadır. Ancak organ üyelerinin tümünün ceza sorumluluğundan bahsedilemez. Kusurlu iradesi ile tüzel kişiliğin suç işlemesine yol açan kişi veya kişilerin ceza sorumluluğu söz konusu olacaktır (Araslı, 2010: 34).

İşverenlerin işyeri büyüklüğü, çalışan sayısının çokluğu, uzmanlaşma gibi nedenlerle işi tek başına yönetebilmeleri pek olanaklı değildir. Bu nedenle işyerinde işveren adına hareket eden yardımcılara ihtiyaç doğmuştur. Bu fonksiyonu yerine getiren müdür, şef, ustabaşı gibi kişiler işveren vekili olarak nitelendirilmektedir (Eyrenci vd, 2020: 44). İşK'nın 2. maddesinin 4. fıkrasında işveren vekili “*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler*” şeklinde tanımlanmıştır. Bir iş kazası ya da meslek hastalığı işveren vekilinin kusuru neticesinde meydana gelirse işveren vekilinin cezai sorumluluğu doğacaktır (Sümer, 2022: 272). Örneğin; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu donanım seçimi ve teminini bir işveren vekiline, üretim alanında işçilerin tedbirlere uyup uymadığının denetimini başka bir işveren vekiline vererek iş sağlığı ve güvenliği alanında iş bölümü yapmış olabilir. Bu iş bölümü işveren vekilleri arasında ceza sorumluluk alanlarının belirlenmesinde önemli rol oynar (Özkan, 2016: 547). İşveren vekilinin cezai sorumluluğundan bahsedilebilmesi için yetkinlik, otorite ve gereken araçlara sahip olup olmadığına bakılmalıdır. Yetkinlik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teknik ve hukuki bilgi sahibi olmayı ifade ederken, otorite işveren vekilinin emir ve talimat verme yetkisi ve denetleme yetkisini belirtmektedir. Gerekli araçlara sahip olma ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda harcama yetkisine sahip olmayı ifade etmektedir (Sümer, 2022: 273).

4.4.2 İş kazaları ve meslek hastalıklarında suç türleri

İş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde ölüm ve yaralanma olayları TCK'da taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçları çerçevesinde ele alınmaktadır. Burada da suçun manevi unsurunun tespiti önem arz etmektedir (Özdemir, 2020: 317).

Taksir, olası kast ve kast suçun manevi unsurudur. Başka bir ifade ile işlenen fiil ile fail arasındaki psikolojik bağ manevi unsur olarak nitelendirilmektedir (Artuk vd, 2015: 28). Taksir, TCK'nın 22. maddesinde “*Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir*” şeklinde tanımlanmıştır. Toplum yaşamının karmaşıklaşması ile

beraber bireylerin özen yükümlülüğü altına girdiği faaliyetler de çoğalmaktadır. Bireylerin toplum yaşamında daha dikkatli ve özenli olmalarını sağlamak için taksirli suçlar ortaya çıkmıştır (Kovancı, 2018: 268). Taksirli suçların temelinde zararlı sonuçların ortaya çıkmasını önleme amacıyla oluşturulmuş hukuk kurallarına uyulmasını sağlamak yatmaktadır (Özen ve Tozman, 2008: 217).

Taksirli suçlardan bahsedebilmek için hareketin mutlaka iradi olması ve hukuka aykırı neticenin istenmemiş olması gerekmektedir. Ayrıca hareketle netice arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Neticenin öngörülmüş ancak istenmemiş olması durumunda bilinçli taksir söz konusu olmaktadır. Neticenin öngörülmüş ve istenmemesine rağmen kabullenilmiş olması halinde ise olası kast söz konusu olmaktadır. Neticenin istenmesi halinde ise artık kast söz konusudur (Artuk vd, 2015: 35).

Suçun manevi unsurunun tespit yargılama neticesinde verilecek cezaların belirlenmesinde önemli etkenlerden biridir. Suçun manevi unsurunun bilinçli taksir olarak belirlenmesi halinde ceza taksirli suçun cezasının üçte birden yarısına kadar artırılarak verilir (Artuk vd, 2015: 42).

İş kazaları ve meslek hastalıklarında suçun manevi unsurunun tespiti oldukça güçtür. Konu öğretilerde de oldukça tartışmalıdır. Taksirle bilinçli taksir arasındaki fark neticenin öngörülmesi ya da öngörülmemesidir (Özkan, 2016: 534). Örneğin, Akpınar ve Çakmakkaya'ya göre risk değerlendirmesi yapılmamış olması bilinçli taksir kapsamında değerlendirilmelidir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 297). Ancak öğretilerde risk değerlendirmesi yapmanın kategorik olarak direkt bilinçli taksir kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini, her somut olayda objektif özen yükümlülüğü açısından öngörülebilirlik kriterinin hassasiyetle saptanması gerektiği görüşü ağır basmaktadır (Özdemir, 2020: 321).

Özen ve Tozman, iş kazaları neticesinde ortaya çıkan ceza sorumluluğunda bilinçli taksirden ziyade taksir unsurunun hakim olduğunu belirtmektedir (Özen ve Tozman: 2008, 226). Memişoğlu ve Çınar da aynı kanaattedir. Memişoğlu ve Çınar, bilinçli taksirden bahsedilebilmesi için ilgili işkolunda herkesçe bilinen iş güvenliği tedbirlerini alınmamış olması gerektiği görüşündedirler (Memişoğlu ve Çınar, 2012: 50). Yargıtay Ceza Genel Kurulu "*Hangi eylemlerin objektif özen yükümlülüğüne aykırı olarak fail tarafından öngörülmesi gerektiğini tespitte oldukça hassas davranılması gerekmektedir. Aksi takdirde, birçok değişik olay üzerinden geliştirilen çeşitli içtihatlarla, zamanla tüm taksir hallerinin*

bilinçli taksir kapsamına sokulması sonucuna gidilir ki, bu da, yasanın tanımına ve amacına aykırı hukuki değerlendirme ve sonuçların doğmasına, bu suretle ceza adaletinde eşgüdümün zedelenmesine neden olur” görüşü ile tüm kazalarda bilinçli taksir hükümlerinin uygulanmasının isabetli olmayacağı görüşündedir (Yargıtay Ceza Genel Kurulu E: 2011/499, K: 2012/271, T: 03.07.2012, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, E.T: 24.12.2022).

İş kazalarının ceza sorumluluğu açısından değerlendirilmesinde oldukça istisnai bir şekilde yer bulan olası kast ise kişinin suçun neticesini öngörmesine rağmen fiili işlemesi durumudur (Narter, 2020: 402). Failin hareketinin neticeyi getirebileceğini öngörmesine rağmen hareketi yapmaktan imtina etmemesi, olursa olsun demesi olası kastın varlığını ortaya koymaktadır (Artuk vd, 2015: 32). İş kazaları neticesinde genelde taksirle öldürme ya da yaralama gündeme gelmekteyse de Yargıtay’ın bazı kararlarında zaman zaman kazada manevi unsur olarak olası kastın değerlendirilmesi gerektiğini belirttiği görülmektedir. Yargıtay’ın bir maden kazası ile ilgili, sanıkların işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen gerekli tedbirleri almadıkları, çok kez uyarılmalarına rağmen tehlikeli olan çalışma yöntemi ile devam ettikleri gerekçeleri ile kusur düzeyinin taksiri aştığı, patlamayı öngörmelerine rağmen, patlamayı engelleyici tedbirler almadıkları, olursa olsun düşüncesi ile hareket ettikleri, bu nedenle meydana gelen kazada olası kast hükümleri çerçevesinde sorumluluk değerlendirmesi yapılması gerektiği görüşü bu anlamda önemlidir (Yargıtay 12. CD E. 2012/21104, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, E.T: 24.12.2022). Özdemir, büyük kazaların oluşturduğu infial neticesinde kanun koyucu ve yargının etki altında kaldığını kamu vicdanının tatmin edilmesi için pozitif hukuk kurallarının sınırlarının zorlandığı, olası kastın iş kazalarında oldukça istisnai biçimde kullanılabilmesi görüşündedir (Özdemir, 2020: 327). İş kazaları sonrası doğan cezai sorumluluğun tespitinde taksir, bilinçli taksir ya da olası kast unsurundan hangisi ile değerlendirme yapılacağına ilişkin bağlayıcı, kategorik ve kesin bir değerlendirme yapmak mümkün değildir. Her somut olayın ayrı ayrı değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir (Özen, 2015: 239).

İş kazalarında cezai sorumluluk değerlendirmesinin kast unsuru üzerinden yapılamayacağı değerlendirilmektedir. Suçun manevi unsurlarından olan kast TCK’nın 21. maddesinin 1. fıkrasında suçun kanuni unsurlarının bilerek ve isteyerek gerçekleşmesi olarak tanımlanmıştır. Kaza ifadesi ile bilerek ve isteyerek davranmanın örtüşmeyeceği düşüncesi ile iş kazalarında kast unsuru üzerinden değerlendirme yapılamayacağı düşünülmektedir. İşverenin bilerek ve isteyerek bir işçinin ölümüne sebep olması iş kazası olarak değil

TCK'nın 81. maddesinde düzenlenen kasten öldürme suçu üzerinden değerlendirme yapılması gerekir. Aynı şey işçinin yaralanması durumunda da geçerli olup bu durumda da kasten yaralama suçu üzerinden değerlendirme yapılması uygun olacaktır (Özen, 2015: 235).

İş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde ölüm ve yaralanma olayları TCK'da taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçları çerçevesinde ele alınmaktadır. Taksirle yaralama suçu TCK'nın 89. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin 1. fıkrası "*Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır*" hükmünü içermektedirken ilerleyen fıkralarda suçun nitelikli halleri düzenlenmiştir. Ayrıca maddenin 4. fıkrasında, fiil neticesinde birden fazla kişinin yaralanması halinde failin altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile tecziye edileceği belirtilmiştir. Taksirle yaralama suçunun manevi unsuru taksirdir. Fail yaralamaya sebebiyet verirken yaralama neticesini öngörmeyerek objektif özen yükümlülüğüne aykırı davrandığı için cezalandırılmaktadır (Apaydın, 2011: 61). Taksirin niteliği suçun soruşturulması ve kovuşturulmasında önem arz etmektedir. Basit taksirde suçun soruşturulması şikayete tabi iken bilinçli taksir halinde soruşturma için şikayet koşulu bulunmamaktadır (Narter,2020: 413).

İş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde ölüm halinde ise ceza sorumluluğu taksirle öldürme suçu çerçevesinde ele alınmaktadır. Taksirle öldürme suçu TCK'nın 85. maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre taksirle bir kişinin ölümüne sebep olan fail iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (Gökçen ve Balcı, 2011: 114). Kanunun 85. maddesinin 2. fıkrasının "*Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*" hükmü ile cezanın bir kişinin ölümü halinde uygulanan cezaya göre artırıldığı görülmektedir. Taksirle öldürme suçunda manevi unsur taksirdir. Taksirle öldürme suçunda kişinin yaşam hakkı dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket etme neticesinde ihlal edilmektedir (Narter: 2020: 411).

Bir iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde Cezai sorumluluğun koşullarından biri kusurdur. Bu nedenle sorumluluk belirlenirken kusurun tespiti önem arz etmektedir. Ceza hukukunda kusursuz sorumluluktan söz edilemez (Özkan, 2015: 518). İş kazası ya da meslek hastalığına bağlı olarak meydana gelen ölüm ya da yaralanma olayında kusur tespiti için ilk önce kazaya sebebiyet veren somut fiilin tespiti gerekmektedir. Örneğin bir eksantrik preste meydana gelen kazada çift el kumanda sisteminin var olması ve sistemin işçi tarafından iptal edilerek kullanılması ile koruyucu sistemin hiç olmaması arasında kusur değerlendirmesi

bakımından farklılıklar olacaktır. Kusurun tespiti açısından önemli bir faktör de faillerin netleştirilmesidir. Faillerin netleştirilmesinde kazanın meydana gelmemesi için alınması gerekli tedbirlerin neler olduğu ve kimler tarafından bu tedbirlerin alınmadığının tespiti gerekmektedir (Özkan, 2015: 521).

4.4.3 Geçici iş ilişkisinde işverenlerin cezai sorumluluğu

İş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde ölüm ve yaralanma olayları TCK'da taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçları çerçevesinde ele alınmaktadır. (Özdemir, 2020: 317). Geçici işçinin maruz kaldığı iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde ölüm ya da yaralanması halinde taksirle öldürme veya taksirle yaralama suçunun kime yöneltileceği büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işverenin cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gereği ceza sorumluluğunda müteselsil sorumluluktan bahsetmek mümkün değildir (Keser, 2006: 101).

Her ne kadar her olayı kendi iç dinamikleri çerçevesinde değerlendirmek gerekse de geçici işçinin geçirdiği iş kazalarının büyük oranda geçici işçi çalıştıran işverenin cezai sorumluluğuna yol açacağı söylenebilir (İren, 2011: 302). Bununla birlikte işverenin geçici işçinin çalıştığı ortamı denetlemesi, eğitim vermesi, sağlık gözetimi yapması gibi yükümlülükleri yerine getirmemesine bağlı olarak cezai sorumluluğu doğabilir (Narter, 2020: 427).

Geçici iş ilişkilerinde cezai sorumluluk bakımından geçici iş ilişkisinin türünün bir farklılık oluşturmayacağı değerlendirilmektedir. Somut olayın özellikleri göz önüne alınarak geçici işçi çalıştıran işveren ve ÖİB ya da devreden işverenin cezai sorumluluğunun irdelenmesi uygun olacaktır (Gülşen, 2022: 152).

4.5 İdari Sorumluluk

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışların neticesinde iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmesi halinde hukuki ve cezai sorumluluklar söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte yükümlülüğe aykırı davranışlar neticesinde iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmese dahi işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için idari yaptırımlar da söz konusu olabilmektedir (Sümer, 2022:249). İdari yaptırım idarenin yasalar çerçevesinde yargı kararı olmaksızın kamu yararını koruma amacı ile verdiği cezalardır

(Narter, 2020: 330). İdari yaptırımlar idari düzenin ihlali halinde ihlal edenlere yönelik cezalardır (Erdoğan, 2012: 242).

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışlar neticesinde uygulanan idari yaptırımlarda esas amaç cezalandırmak değildir. Amaç işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet etmesini sağlamak ve buna bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesini sağlamaktır (Narter, 2020: 331). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareketleri neticesinde karşılaşılabilecekleri idari yaptırımlar ise işin durdurulması, idari para cezaları ve kamu ihalesinden yasaklamadır.

4.5.1 İşin durdurulması

İşin durdurulması İSGK'nın 25. maddesinde düzenlenmiştir. İşin durdurulması belirli koşullara bağlanmış olup konu ile ilgili İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (RG, 30.03.2013, S. 28603) hükümleri işin durdurulmasında izlenecek usule ilişkin oldukça detaylı düzenlemeler içermektedir (Süzek, 2020: 945).

İSGK'nın "*İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur*" şeklinde düzenlenmiş olan 25. maddesinde işin durdurulması için gerekli koşullar ve durdurmanın süresi belirlenmiştir. Düzenlemeden de görüleceği üzere durdurmayı gerekli kılan ilk durum işçiler için hayati bir tehlike tespit edilmesidir. Durdurmaya gerekçe olan tehlikenin çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması için gerekli olan acil ve yakın tehlike niteliği taşıması gerekmemektedir. Tehlikenin sadece hayati olması yeterlidir. Kanun koyucu tarafından durdurmaya yetkili mercilere bu geniş yetkinin vermesi insanın yaşam hakkının çok değerli görülmesi ile ilgilidir (Öztekin, 2017: 659). İşin durdurulmasına gerekçe olan tehlikenin işyerinin bina ve eklentileri, çalışma yöntem ve şekilleri veya iş ekipmanları kaynaklı olması gerekmektedir (Korkusuz ve Korkusuz: 2016: 206). Örneğin inşaat işyerinde kullanılan iskelenin Yönetmelikte belirlenen ölçülerde ve dayanımda korkuluklarının bulunmaması yüksekten düşme riski oluşturduğu için işyerinde işin durdurulması uygulamasına gidilebilecektir. Yine uzun vadede meslek hastalıklarına yol

açması muhtemel işyerlerinde hayati tehlike gerekçesi ile işin durdurulması yaptırımı uygulanabilir. Tehlikenin acil ve yakın olma zorunluluğu bulunmamaktadır (Süzek, 2020: 945).

İSGK'da işin durdurulmasını gerektirecek bir durum ise çok tehlikeli sınıfta yer alan bazı işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olmasıdır. Bu kapsamda tehlikeli kimyasallarla çalışan işyerleri, yapı işyerleri, metal işyerleri ve maden işyerleri bu kapsamda sayılmıştır. Ayrıca büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde de aynı durum geçerlidir. Bu işyerleri iş kazalarının en sık yaşandığı ve sonuçlarının en ağır olduğu işyerleridir. Bu işyerlerinde risklerin değerlendirilmesi tedbir alınması için çok önemlidir. İşyerinde hayati tehlike olmasa dahi risk değerlendirmesi yapılmamış olması işin durdurulması için yeterli görülmüştür (Korkusuz ve Korkusuz: 2016: 207).

İSGK'da işin durdurulmasına gerekçe olabilecek bir diğer husus ise 25. maddenin 7. fıkrasında düzenlenmiştir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinin ihale ile aldığı bir işte işverenin, işçi sayısı, üretim metotlarında değişiklik gibi durumlar olmadan planlara aykırı hareket ederek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturması halinde işin durdurulmasına karar verilebilir. Bu tarz bir işyerinde işin durdurulması idare tarafından uygulanabilecek en etkili yaptırımlardan biridir (Özdemir, 2020: 344).

Kanunun 25. maddesinde görüleceği üzere tehlikenin durumuna göre işyerinin bir bölümünde durdurma uygulanabileceği gibi işyerinin tamamında da işin durdurulması uygulamasına gidilebilir. İşyerinin tamamında işin durdurulması uygulamasına gidilirse işyerinin fiilen kapanması durumu söz konusu olacaktır (Demircioğlu vd, 2020: 352). Hayati tehlike işyerinin bütünü için geçerli ise işyerinin bütününde işin durdurulması söz konusu iken işyerinin sadece belirli bir bölümünde hayati tehlike söz konusu ise o bölümde durdurma uygulamasına gidilmektedir. Örneğin üç bloktan oluşan bir inşaat işyerinde iki blokta iskelelerde korkuluklar yönetmeliğe uygun şekilde tesis edilmesine rağmen diğer blokta iskelede korkuluk bulunmuyorsa işin durdurulma sadece korkuluk bulunmayan iskelenin bulunduğu blok için uygulanmaktadır (Süzek, 2020: 945).

İşin durdurulmasına ilişkin izlenen yol Kanunun 25. maddesinde ve İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümlerinde düzenlenmiştir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından teftiş yapan müfettiş işyerinde hayati tehlike görmesi halinde en geç tespit yapıldığı tarihin ertesi günü olmak üzere işin durdurulması gerektiği yönünde kanaatini içeren raporunu sunar. Durdurma kararı ise müfettiş raporu ile ilgili değerlendirme

yapan üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından verilmektedir. Heyet durdurma kararı verirse karar mülki amirliğe iletilir ve durdurma kararı uygulanır. Eğer heyet tespiti yapan müfettişin işin durdurulması kanaatine iştirak etmezse durdurma uygulanmaz. Müfettiş tarafından tespit edilen husus acil tedbir alınmasını gerektirecek bir durum ise müfettiş heyet kararı alınmasını beklemeden işin durdurulması yönünde kararını vererek raporunu mülki amirliğe sunar ve mülki amirlik tarafından iş durdurulur. Ancak bu süreçte de bu işlemler sonrasında heyet toplanarak değerlendirme yapmakta ve karar vermektedir (Demircioğlu vd, 353).

İşveren, işin durdurulması kararlarına kararın uygulanma tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde yetkili İş Mahkemesine başvurmak sureti ile itiraz edebilir. Altı iş günü olan itiraz süresi hak düşürücü süredir. Karara itiraz edilmiş olması kararın uygulamasını etkilememektedir. Mahkeme altı iş günü içerisinde itirazı karara bağlar ve bu kararlara karşı yargı yolu açık değildir (Sümer, 2022: 254).

İşin durdurulması idari yaptırımını işin durdurulmasına gerekçe olan hayati tehlikenin ortadan kaldırılmasına kadar devam eder. İşin durdurulduğu işyerlerinde işin durdurulmasına gerekçe olan tehlikelerin ortadan kaldırılması için işverenin çalışma yapması gerekmektedir. İşyerinde yapılacak olan bu çalışmalar için işverenin yapacağı işlere ilişkin bir planlama dosyası ile İl Müdürlüğü'ne müracaat ederek mühürlerin geçici olarak sökülmesini talep etmesi gerekmektedir. İl Müdürlüğü bu talebi Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na iletir ve oluşturulan üç kişilik heyet mühürlerin geçici olarak sökülüp sökülmeyeceğine karar verir. İşverence işin durdurulmasına gerekçe olan hususların giderilmesi halinde işverenin talebi üzerine müfettiş incelemesi gerçekleştirilmektedir. Müfettişin işin durdurulmasının kaldırılması yönünde raporu heyet tarafından değerlendirilir ve işin durdurulmasına karar verilmesi halinde mülki amirlik tarafından mühürler sökülerek durdurulan işyerinin faaliyetine müsaade edilmiş olur (Süzek, 2020: 946).

Kanununun 25. maddesinin 6. fıkrasında yer alan “*İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür*” hükmündeki işsiz ibaresinin iş sözleşmesi feshedilen işçi olarak değil, işin durdurulması nedeniyle fiilen çalışamaz kişi olarak yorumlamak gerekmektedir (Sümer, 2022: 257).

İşin durdurulması idari yaptırımını ekonomik sonuçları olan ve ağır bir yaptırımdır. Bu nedenle işin durdurulması için gerekli koşulların varlığına ilişkin kararların objektif değerlendirmeler sonucunda verilmesi gerektiği düşünülmektedir (Süzek, 2020: 946).

4.5.2 İdari para cezaları

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışların en sık karşılaştığı idari yaptırım idari para cezalarıdır. İSGK'nın 26. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlali halinde uygulanacak idari para cezaları düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezası uygulanması için iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmiş olması gerekmemektedir. Bununla birlikte iş kazası ya da meslek hastalığı meydana geldikten sonra idari para cezası uygulanmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (Süzek, 2020: 943).

İSGK işveren yükümlülüklerini oldukça detaylı biçimde düzenlerken aynı zamanda her bir yükümlülüğün ihlali halinde de idari para cezasına hükmetmektedir. Cezaların düzenleniş biçimine bakıldığında, bazı yükümlülüklerin ihlali halinde yükümlülüğün ihlal edildiği her ay için ceza uygulaması düzenlemesi getirildiği görülmektedir. Kanununun 26. maddesinin “30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası” hükmü bu uygulamanın dayanağını oluşturan örneklerden biridir. Aynı durum risk değerlendirmesi yapılmamasında ya da iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmemesinde de görülmektedir. Bazı cezaların ise işçi başına uygulandığı görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmemesi halinde ya da sağlık gözetimlerinin yapılmaması halinde eğitim verilmeyen, sağlık gözetimi yapılmayan her bir işçi için idari para cezası öngörülmüştür. Bu durum işverenler açısından oldukça ağır sonuçlar doğurabilmektedir (Özdemir, 2020: 341). İşverenlerin idari para cezalarını iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almanın maliyetine tercih edecek durumda kalmaması idari para cezalarının caydırıcılığı açısından önemlidir. İdari para cezalarının ölçülülük ilkesi göz önünde bulundurularak belirlenmesi yerinde olacaktır (Aktaş ve Songür, 2020: 20).

İşK döneminde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranış halinde uygulanan idari para cezaları işveren ya da işveren vekiline uygulanmaktaydı. Ancak İSGK'nın 26. maddesinde idari para cezalarının muhatabı olarak sadece işveren belirlenmiştir. Her ne kadar İSGK'nın 3. maddesi gereği işveren vekilleri işveren sayılsa da 26. maddede idari para cezalarına muhatap olarak sadece işveren belirlenmiş olduğundan işveren vekillerine idari

para cezası uygulanamayacağı düşünülmektedir (Aydın ve Ezer, 2014: 21; Özdemir, 2020: 342). Sümer'e göre ise işveren vekilleri de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemeye bağlı olarak idari para cezasının muhatabı olabilecektir. (Sümer, 2022:259).

4.5.3 Kamu ihalesinden yasaklanma

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamaya ilişkin bir diğer yaptırım ise İSGK'nın 25/A maddesinde düzenlenmiştir. Düzenleme, ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusurunun mevcudiyeti yargı kararı ile tespit edilmiş işverenin mahkeme kararı ile iki yıl süre ile kamu ihalelerinden yasaklanmasını öngörmektedir. Maden işyerleri çok tehlikeli sınıfta yer alan ve çok sayıda iş kazasının meydana geldiği işyerleridir. Ayrıca maden kazaları neticesinde çoklu ölümler söz konusu olabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve etkin biçimde sürdürülmesinin sağlanması için düzenlemenin yerinde olduğu düşünülmektedir. Ancak çok tehlikeli sınıfta yer alan diğer işyerleri için de benzer düzenleme yapılmasının iş sağlığı ve güvenliği açısından faydalı olacağı düşünülmektedir (Eyrenci, 2020: 411).

4.5.4 Geçici iş ilişkilerinde işverenlerin idari sorumluluğu

Geçici işçinin çalıştığı işyerinde işin durdurulmasını gerektirecek durumlar söz konusu olursa işyerinde iş durdurulur. İşçilerin geçici işçi olması durumu değiştirmez (Keser, 2006: 98). İşin durdurulması süresince işsiz kalan işçilerin ücretlerinin ödenmesi gerekmektedir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde de mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde de ücret ödeme yükümlülüğü işverendedir (Öztürk, 2017: 245). Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde ise ödenmeyen ücretlerden müteselsil sorumluluk söz konusudur. İşin durdurulması uygulanan dönemde işçinin ücretinin ödenmemesi halinde geçici işçi çalıştıran işverenin ücretlerle ilgili müteselsil sorumluluğu gündeme gelecektir. Ancak bu durumda geçici işçi çalıştıran işveren diğer işverenden geçici iş ilişkisi sözleşmesinin sonlandırılmasını talep edebilir (Keser, 2006: 105).

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranma durumunda uygulanan diğer bir idari yaptırım idari para cezası uygulanmasıdır. Geçici iş ilişkisi çerçevesinde idari para cezasının kime uygulanması gerektiği konusu önem arz etmektedir. İSGK'nın 26. maddesinde idari para cezalarının muhatabı olarak işveren belirlenmiştir. Maddede işveren ya da geçici işçi çalıştıran işveren ayrımı yapılmamıştır. Bu nedenle geçici işçi çalıştıran işverenin de idari para cezasının muhatabı olabileceği değerlendirilmektedir. Cezaların şahsiliği ilkesine göre idari para cezalarında müteselsil sorumluluktan bahsedilemeyeceği

düşünülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin hangi işveren tarafından yerine getirilmesi gerektiği hususunun netleştirilmesi, idari para cezası uygulamalarında şüpheyi ortadan kaldıracaktır (Öztürk, 2017: 246).

Kamu ihalesinden yasaklanma yaptırımı sadece maden işyerleri için uygulanan bir idari yaptırımdır. İşK'nin 7. maddesinde yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmıştır. Geçici iş ilişkisi kapsamında ele alındığında kamu ihalesinden yasaklanma idari yaptırımı sadece yer üstü maden işyerleri için uygulanabilecektir. Yaptırımın uygulanabilmesi için işyerinde ölümlü iş kazası olması, işverenin kusurunun mahkeme kararı ile tespit edilmesi gerekmektedir (Eyrenci, 2020: 411).



5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Küreselleşme ile beraber artan rekabet sosyal hayatı ve bunun kaçınılmaz sonucu olarak da çalışma hayatını ciddi anlamda etkilemiştir. Çalışma hayatı da rekabet koşullarından etkilenmiş ve esneklik kavramı tüm dünyada çalışma hayatını etkisi altına almıştır. Bu da doğal olarak buna uygun hukuki düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma vb birçok yeni çalışma türü ortaya çıkmıştır. Geçici iş ilişkisi de bu çerçevede ortaya çıkan bir çalışma biçimidir.

İş hukukunun temelini tam zamanlı sürekli çalışma biçimindeki istihdam türü oluşturmaktadır, ancak esneklik kavramı ile beraber ortaya çıkan çalışma biçimlerinde tam zamanlı ve sürekli istihdam modelinden sapmalar meydana gelmiştir. Geçici iş ilişkisi de tam zamanlı ve sürekli çalışma biçimlerine göre farklılık arz eden bir çalışma biçimidir. Geçici iş ilişkisi üçlü bir çalışma ilişkisi biçimi olup bünyesinde farklı sözleşme türlerini ihtiva etmektedir. İş sözleşmesi, geçici işçi sağlama sözleşmesi ve iş sözleşmesi benzeri ilişki şeklinde ilişkiler geçici iş ilişkisini oluşturmaktadır.

Geçici iş ilişkisinin üç taraflı bir ilişki olması beraberinde tarafların birbirleriyle ilişkilerinin, hak ve yükümlülüklerinin net olarak ortaya konulmasını gerektirmektedir.

Türk İş Hukukunda geçici iş ilişkisi kavramı mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi ve mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi olmak üzere iki farklı şekilde düzenlenmiştir. İşK'nin 7. maddesinde hem mesleki amaçlı olan hem de mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisine ilişkin detaylı düzenlemeler yer almaktadır.

Kanun geçici iş ilişkisinin tam zamanlı ve süreklilik arz eden istihdam biçimlerinin yerini almasını engellemek için oldukça önemli kısıtlamalar getirmiştir. Türk iş hukukunda geçici iş ilişkisi ÖİB'ler vasıtası ile ya da holding bünyesi içinde ya da şirketler topluluğu içinde başka bir şirkete ait işyerinde görevlendirme suretiyle geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Bu iki tür dışında geçici iş ilişkisi kurulabilmesi mümkün değildir. Hem geçici iş ilişkisi kurulabilme koşulları hem kurulabilecek işler ve haller net olarak düzenlenmiştir. Ayrıca geçici iş ilişkisinin yasak olduğu haller de açıkça belirtilmiştir. Ayrıca önemli bir sınırlama

da sürelerle ilişkindir. Geçici iş ilişkisinin her iki türü içinde İŞK'te ilişkinin kurulabileceği azami süreler belirtilmiştir.

Geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan işlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlerin yükümlülüklerinin neler olduğu ve iş kazası ya da meslek hastalıkları neticesinde hukuki, cezai ve idari sorumlulukların neler olduğu önem arz etmektedir. Geçici işçi çalıştıran işverenin yanında kısa sürelerle çalışmak durumunda olan geçici işçiler çalışma hayatlarında farklı işkollarında çok farklı işyerlerinde çalışabilmektedir. Bu nedenle geçici işçilerin işyerlerine alışabilmeleri, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini tam olarak öğrenebilmeleri oldukça güçtür. Geçici işçilerin diğer işçilere göre daha fazla iş kazasına maruz kaldığı bilinmektedir. Geçici işçilerin genelde daha genç işçiler olması, yapacakları işe ilişkin tecrübelerinin azlığı daha fazla iş kazasına maruz kalmalarına yol açmaktadır.

İSGK tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere yürürlüktedir. Kanunda geçici işçiler ya da geçici iş ilişkisine dair özel bir başlık altında düzenleme bulunmamaktadır. Ancak GBSİİSGHY hükümleri geçici iş ilişkisi çerçevesinde işverenlerin alması gerekli tedbirlere ilişkin düzenlemeler içermektedir. Yönetmelikte eşit davranma, sağlık gözetimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, çalışanların bilgilendirilmesi başlıkları altında yükümlülüklerin düzenlendiği görülmektedir. Bunun dışında İSGK'ya istinaden yürürlükte bulunan bazı yönetmeliklerde geçici işçilere ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

İSGK işçilerin sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik çok sayıda düzenleme içermektedir. Çalışmada Kanunda düzenlenen yükümlülükler açısından geçici iş ilişkisi çerçevesinde işverenlerin yükümlülükleri ele alınmıştır. İSGK'da işverenlerin genel olarak her türlü tedbiri alma, işçilere eğitim verme, işçilerin alınan tedbirlere uyup uymadığını denetleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisi çerçevesinde ele alındığında hem işverenin hem de geçici işçi çalıştıran işverenin bu yükümlülüklerinin olduğu düşünülmektedir. Ancak işçinin geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde çalışıyor olması nedeniyle maruz kalabileceği tehlike ve risklere ilişkin tedbir alma yükümlülüğünün daha çok geçici işçi çalıştıran işveren üzerinde olduğu söylenebilir. Ancak bu durum işçinin işverenin hiçbir yükümlülüğü olmadığı anlamında gelmemektedir. İşveren sıfatı ile işçinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü devam etmektedir. Örneğin sağlık gözetimi yapılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi, geçici işçinin geçici işçi çalıştıran işveren tarafından yapılan bilgilendirme çerçevesinde bilgilendirilmesi gibi yükümlülükler devam etmektedir.

İSGK’da bazı yükümlülüklerin ortaya çıkması işçi sayısına bağlanmıştır. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması yükümlülüğü için işyerinde işçi sayısının en az 50 olması gerekmektedir. Yine çalışan temsilcisi sayısının belirlenmesinde ya da işyerlerinde zorunlu destek elemanı sayısının belirlenmesinde işyerindeki işçi sayısı esas alınmaktadır. İşyerindeki işçi sayısının belirlenmesinde geçici işçilerin sayılıp sayılmayacağı ile ilgili Kanunda ve ilgili yönetmeliklerde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide geçici işçilerin bu sayılar dahil edilmesinin uygun olmayacağı görüşüyle beraber dahil edilmesi gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karar alma süreçlerinde yer alması tedbirlere uyumunu kolaylaştırmaktadır. Geçici işçilerin bu sayılara dahil edilmesinin işçinin sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Kanunda ve ilgili yönetmeliklerde durumu netleştirecek düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

İSGK’nın temel yaklaşımlarından biri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri tarafından yürütülmesidir. İşverenlere iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden alınması gerekli hizmet süresi ise işyerinin tehlike sınıfı ve işçi sayısına göre belirlenmektedir. GBSİİSGHY’nin 9. maddesi geçici işçi çalıştıran işverene hizmet veren iş güvenliği profesyonellerinin geçici iş ilişkisi kurulan çalışanlarla ilgili bilgilendirilmesini ve geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması amacı ile gerekli çalışmaların yapılması gerekliliğini belirtmiştir. Geçici işçiler geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmedikleri için iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilme sürelerinin hesabında dikkate alınmamaktadırlar. Konu ile ilgili Kanun ve yönetmeliklerde geçici işçilerin alması gerekli iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sürelerinin belirlenmesinin gerektiği düşünülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasına bağlı olarak iş kazası ya da meslek hastalıkları ortaya çıkabilir. İş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmesi halinde geçici iş ilişkisi kapsamında işverenlerin hukuki ve cezai sorumlulukları olabilir. Meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalıkları neticesinde maddi tazminat, manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı gibi işçinin ya da yakınlarının zararlarını gidermeye yönelik tazminatlar ortaya çıkmaktadır. İşK’in 7. maddesinde mesleki amaçlı olmayan iş ilişkisinde işçiyi gözetme borcu ile ilgili geçici işçi çalıştıran işverenle işverenin müteselsil sorumluluğu olduğu düzenlenmiştir. Ancak mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde işverenler için müteselsil sorumluluk düzenlemesi bulunmamaktadır. ÖİB’nin geçici işçi çalıştıran

işverenle müteselsil sorumluluğu olduğuna dair düzenleme yapılmaması geçici işçinin korunması açısından bir eksiklik olarak kabul edilmektedir. ÖİB'nin geçici işçi çalıştıran işverenle müteselsil sorumlu olduğu yönünde yapılacak bir düzenlemenin geçici işçinin korunması açısından yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

İş kazası ya da meslek hastalıkları neticesinde ölüm ya da yaralanma olması halinde işverenlerin cezai sorumlulukları da gündeme gelebilmektedir. TCK'da iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen ölüm ya da yaralanmalar taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları çerçevesinde ele alınmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranan işverenin cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gereği ceza sorumluluğunda müteselsil sorumluluktan bahsetmek mümkün değildir.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemeye bağlı olarak idari yaptırımlar söz konusu olabilmektedir. İdari yaptırım uygulanması için iş kazası ya da meslek hastalığı olması şart değildir. İdari yaptırımların amacı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlayarak iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmeye çalışılmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranmaya bağlı olarak işyerinde işin durdurulması, idari para cezası ve kamu ihalesinden yasaklanma idari yaptırımları uygulanabilmektedir. İşin durdurulması için işyerinde hayati tehlike bulunması ya da çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması gerekmektedir. Geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde işin durdurulması halinde işverenin geçici işçiye ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. Diğer idari yaptırım türü ise idari para cezalarıdır. İdari para cezaları İSGK'nın 26. maddesinde düzenlenmiştir. Düzenlemede idari para cezasının muhatabı işveren olarak belirlenmiştir. Geçici iş ilişkisinde her iki işverenin de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemeye bağlı olarak idari para cezasına muhatap olabileceği değerlendirilmektedir. İdari para cezası için işverenlerin yükümlülüklerinin ayrı ayrı tespit edilmesi her bir işverenin yerine getirmediği yükümlülük için cezalandırılması gerekmektedir. İdari para cezası uygulamasında müteselsil sorumluluk söz konusu değildir. Kamu ihalesinden yasaklanma şeklindeki idari yaptırım sadece maden işyerleri için uygulanmaktadır. İŞK'in 7. maddesi yer altından maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisini yasaklamış olduğundan kamu ihalesinden yasaklanma idari yaptırımının sadece yer üstü maden işyerleri için uygulanabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca yer altı maden işlerinde ÖİB aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması yasaklanmasına rağmen yer üstü

maden çıkarılan işletmelerde ve iş sağlığı ve güvenliği açısından çok tehlikeli sayılabilecek işlerde geçici iş ilişkisinin yasaklanmaması eleştirilen noktalardandır. İnaşat ve maden işyerleri gibi iş kazalarının oldukça fazla olduğu çok tehlikeli işlerin yürütüldüğü işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulmasının yasaklanmasının iş sağlığı ve güvenliği açısından isabetli olacağı düşünülmektedir.

Geçici iş ilişkisi hızla değişen ve dönüşen çalışma hayatında işsizlikle mücadelede önemli araçlardan biridir. Geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda tam zamanlı ve sürekli çalışan işçilerle aynı haklara sahip olması, aynı koşullar altında çalışması oldukça önemlidir. İşK, İSGK ve yönetmeliklerde eksik olarak görülen veya netleştirilmesi gereken hususlarla ilgili tarafların da görüşlerinin alınarak işçiler açısından güvence ve güvenliklerinin artırıldığı bir zeminde uzlaşı sağlanmasının tüm taraflar açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akartepe, A.** (2012). Türk borçlar kanununun haksız fiilden doğan borç ilişkileri alanında getirdiği yenilikler ve değişiklikler, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1-2), 159-190.
- Akın, L.** (2005). İş sağlığı ve güvenliğinde iş yerinin örgütlenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1), 1-60.
- Akın, L.** (2008). İşveren ve vekillerinin hukuki, idari ve cezai sorumlulukları, *Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı*, Ankara, 46-79.
- Akın, L.** (2011). İşverenin işçiyi gözetme borcundan doğan hukuki sorumluluğunda uygun nedensellik bağı. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 25(2), 26-39.
- Akın, L.** (2013). İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık ve kaçınılmazlık, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 27(4).
- Akın, L.** (2017). İşyerlerinde ve işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2), 9-32.
- Akıntürk Türkmen, H.** (1999). İşgücüne yönelik olarak işçinin üçüncü bir kişiye devri: ödünç iş ilişkisi, *Yargıtay Dergisi*, 25(1-2), 130-149.
- Akpınar, F.** (2020). Ödünç iş ilişkisinde işverenlerin koruma yükümlülüklerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından kapsamı, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17(66), 595-628.
- Akpınar, T. & Çakmakkaya, B. Y.** (2014). İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlerin risk değerlendirme yükümlülüğü, *Çalışma ve Toplum*, 40(1), 273-304.
- Aksoy, N.** (2020). 6331 Sayılı kanun'un 13. maddesi kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 1(42), 499-524.
- Aktaş, Ö. & Songür, N.** (2020). 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununa göre idari para cezalarının caydırıcılığı sorunu, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 24-47.
- Akyiğit, E.** (1995). *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Akyiğit, E.** (2021). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alli, B. O.** (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health And Safety*, Second Edition, Geneva: International Labour Office Publishing.
- Alpagut, G.** (2014). 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun genel esasları, *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 31-45.
- Apaydın, C.** (2011). Taksirle yaralama suçu, *Ankara Barosu Dergisi*, (1), 59-112.
- Araslı, U.** (2010). Ticaret şirket organlarının iş kazasından kaynaklanan hukuksal ve cezai sorumluluğu, *Çimento İşveren Dergisi*, (4), 26-36.
- Artuk, M. E. & Gökçen, A. & Yenidünya, C.** (2015). *Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 15. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi.

- Arslan, S.** (2014). İş sağlığı ve güvenliği kanunu'na göre işverenin genel yükümlülükleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 767-808.
- Aslanköylü, R.** (2002). Kurumun 506 sayılı sosyal sigortalar kanununun 10. ve 26. maddesinden doğan rücu hakkının hukuksal temeli, *Kamu-İş*, 6(4).
- Aslan, M. Y.** (2010). Türk hukukunda tüzel kişilerin ceza sorumluluğu, *Ankara Barosu Dergisi*, 68(2010/2), 233-246.
- Aslan, V. & Ulubeyli, S.** (2016). İş güvenliği uzmanlarının sorunlarına yönelik bir saha araştırması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (50)3, 1321-1340.
- Aydın, U. & Ezer, B.** (2014). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık sebebiyle uygulanan idari para cezaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(43), 11-32.
- Aydınlı, İ.** (2005). 'İşverenin işyerinde "çalışan" işçilerin iş yapmaktan kaçınma hakkı', *Çimento İşveren Dergisi*, 19(4), s.15-29.
- Balık, D.** (2010). İşçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkı, *Legal İHSGHD*, s.27, 1001-1011.
- Balkır, Z. G.** (2012). İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 56-91.
- Baloğlu, C.** (2014). İşverenlerin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğu, *Kamu-İş*, 13(3), 107-123.
- Baloğlu, C.** (2015). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve aykırılığın iş ilişkisine etkisi, *Kamu-İş*, 14(1), 17-28.
- Baskan, Ş. E.** (2017). Türk iş hukukunda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(2), 3-46.
- Başmanav, Y.** (2013). İş kazası ve meslek hastalığında manevi tazminat, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(40), 37-65.
- Başmanav, Y.** (2016). Ödünç iş ilişkisi. *Journal of Istanbul University Law Faculty, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı*, 139-169
- Baycık, G.** (2011). Yeni düzenlemeler açısından inşaat işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(2), 227-254.
- Baycık, G.** (2013) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklarında yeni düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 103-170.
- Baycık, G. & Erdoğan, Ç.** (2021). Covid-19 hastalığının sosyal sigortalar hukuku ve bireysel iş hukuku açısından iş kazası ve/veya meslek hastalığı niteliği, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), 346-362.
- Bostancı, Y.** (2005). Yargıtay kararları ışığında iş kazası kavramı, *Kamu İş Dergisi*, 8(1), 1-35.
- Caniklioğlu, N.** (2008). Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları. M. Uçum (Ed.), *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler: Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı*, (121-155). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Caniklioğlu, N. & Özkaraca, E.** (2016). Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 74, 1133-1161

- Centel, T.** (2011). Türk Borçlar Kanunu'nda genel olarak işçinin kişiliğinin korunması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 24, 13-18.
- Civan, O. E.** (2017a). Yeni düzenlemeler çerçevesinde meslek edinilmiş ödünç (geçici) iş ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66(2), 311-398.
- Civan, O. E.** (2017b). Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi ile İlgili Güncel Gelişmeler. K. D. Yenisey & S. E. Emrağ (Ed.), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, (110-122). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çakırca, İ.** (2013). 6098 Sayılı Türk borçlar kanununa göre ağır bedensel zararlarda yakınların manevi tazminat talebi, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 8(Özel), 785-807.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.** (2013). *Meslek Hastalıkları*. <https://www.csgb.gov.tr/media/1340/meslekhastaliklari.pdf> (Erişim Tarihi: 22.12.2022).
- Çankaya, O.G & Çil, Ş.** (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Celebi Demir, D.** (2019). *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Çelik N. & Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. & Özkaraca, E.** (2021). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çifter, A. & Demir, Ö.** (2006). 4857 Sayılı iş kanununa göre geçici iş ilişkisi kavramı, türleri ve koşulları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 7-23.
- CSGB.** (2013). Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu. [http://silo.tips_zel-sthdam-brolari-aracilii-le-gec-lks-alima-mecls-hazirlik-toplantisi-raporu-](http://silo.tips_zel-sthdam-brolari-aracilii-le-gec-lks-alima-mecls-hazirlik-toplantisi-raporu-2013-ankara-2013-ankara.pdf) 2013-ankara-2013-ankara.pdf (Erişim Tarihi: 22.12.2022)
- Demir, F.** (2014). İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında işverenin sorumluluğu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 675-703.
- Demircioğlu A. M. & Korkmaz D & Kaplan, H. A.** (2020). *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Demircioğlu, M. & Balsever, S.** (2016). İş kazası ve meslek hastalığı sonrası ölüm nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatı, *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 74(2), 1167-1183.
- Durmuş, N. K.** (2015). Ticaret kanunu kapsamındaki şirket toplulukları ve bunların vergi hukuku karşısındaki durumları. *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi*, 1(2), 71-84.
- Ekin, A.** (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Ekmekçi, Ö.** (2004). 4857 Sayılı iş kanununda geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve sona ermesi, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1(2), 367-382.

- Ekmekçi, Ö.** (2008). Geçici (Ödünc) İş İlişisinin Kurulması ve Sona Ermesi. M. Uçum (Ed.), *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler: Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı*, (100-119). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. & Köme Akpulat, A. & Ledün Akdeniz, A.** (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: On iki Levha Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. & Yiğit, E.** (2022). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: On iki Levha Yayıncılık.
- Erdinç, A. G. B.** (2012). İdari yaptırımların kavramsal çerçevesi ve cezai yaptırımlarla karşılaştırılması, *Ankara Barosu Dergisi*, (2), 239-276.
- Erdoğan, C.** (2017). Geçici iş ilişkisinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2(2), 127–158.
- Erdoğan, M. Ş.** (2013). İş kazasından zarar görenlerin ve yakınlarının maddi ve manevi zararlarının tazmini. *Journal of Yaşar University*, 8(Özel), 1099-1109.
- Eren, F.** (1974). *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Eren, F.** (1975). *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, (İlliyet Bağı). Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Erol, H. & Özdemir, A.** (2016). Türkiye'de özel istihdam büroları ve geçici iş ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1095-1110.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E.,** (2020). *İş Hukuku*. 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fişek, G.** (2011). İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu. *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt II* içinde, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını No.2587, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Gökçen, A. & Balcı, M.** (2011). Kasten öldürme suçu (TCK. M. 81). *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 17(1-2), 95-218.
- Güleryüz, M. T. & Yılmaz, A. Z.** (2019). Bir anglo – amerikan hukuku müessesesi olarak cezalandırıcı tazminatın [punitive damages] bazı türk hukuku müesseseleri ile mukayesesi, *TBB Dergisi*, 2019(141), 325-362.
- Gülşen, H.** (2022). *Geçici İş İlişisinde İşverenlerin İş Kazalarından Sorumluluğu*. İstanbul: Platonplus Yayıncılık.
- Günay, C. İ.** (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 6. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Günay, C. İ.** (2023). *İş Kanunu Şerhi*. 5. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Güzel, A. & Heper, H.** (2017). Sürekli istihdamdan geçici atipik istihdama!...: mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 52(1), 11-58.
- Güzel, A. & Okur, A. R. & Caniklioğlu, N.** (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Hekimler, A.** (2012). 4857 Sayılı iş kanununda düzenleme bulmuş olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenlerin temel yükümlülükleri. *Tekirdağ SMMM Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 1-19.

- İren, E.** (2011). Geçici iş ilişkisinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(2), 281-307.
- İSGGM,** (2011). *Meslek Hastalıkları Rehberi*. Ankara.
- Kar, B.** (2016). Yargıtay Uygulamasında Atipik İstihdam Sözleşmeleri ve Bu Kapsamda Geçici (Ödünç İş) İlişkisi. Y.B. Gümrükçüoğlu & E. Demir (Ed.), *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan: I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, (173-188), İstanbul, 15-17 Mayıs 2014.
- Keser, H.** (2006). İşverenin işçiyi gözetme borcunun geçici iş ilişkisine yansımaları, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9, 67-109.
- Kılıç, L.** (2011). İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve 4857 sayılı iş kanunu madde 77 kapsamında işverenin yükümlülüğü, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 22, 91-100.
- Kırtaş, H. A. & Altundağ, H.** (2019). İş yeri acil durum ekiplerinin eğitimi, *İSG Akademik*, 1(1), 49-57.
- Koçak, O. & Koray, N.** (2018). İş sağlığı ve güvenliği konusunda avrupa birliği uygulamaları ve türkiye'ye yansımaları, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1779-1811.
- Korkusuz, M. & Korkusuz, T. N.** (2016). İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlerin idari sorumluluğu, *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 200-225.
- Kovancı, N.** (2018). İş kazası sonucu ölüm nedeniyle işverenin cezai sorumluluğunun suçun manevi unsuru bakımından değerlendirilmesi, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (11), 263-296.
- Memişoğlu, S.Ö. & Çınar, Ç.** (2012). İşverenin iş kazasından kaynaklanan cezai sorumluluğu, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(33), 31-70.
- Mollamahmutoglu, H. & Astarlı, M. & Baysal, U.** (2021). *İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Lykeion.
- Nurmukhambetova, A.** (2017). İş kanununun yeni düzenlemesi karşısında geçici iş ilişkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 177-222.
- Narter, S.** (2020). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 5.Baskı, Ankara: Adalet Yayınları.
- Odaman, S.** (2007). *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*. İstanbul: Legal Kitabevi.
- Odaman, S.** (2008). Türk iş hukukunda ödünç iş ilişkisinin sona ermesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (10), 25-51.
- Odaman, S.** (2016). Yeni düzenlemeler çerçevesinde türk iş hukukunda ödünç iş ilişkisi Uygulaması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), 41-61.
- Oğuzman, M.K. & Öz, M. T.** (2022a). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 1*. 20. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Oğuzman, M.K. & Öz, M. T.** (2022b). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 2*. 20. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özdemir, E.** (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

- Özen, M.** (2015). İş kazalarında hukuki, cezai ve idari sorumluluk, *Ankara Barosu Dergisi*, (2), 215-253.
- Özen, M. & Tozman, Ö.** (2008). 5237 Sayılı Türk ceza kanunu ışığında işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan ceza sorumluluğu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 10, 214-236.
- Özer, H. D.** (2018). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 15(60), 1401-1458.
- Özkan, H.** (2016). İş kazalarından doğan ceza sorumluluğunda kusur tespiti, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XX(1), 511-572.
- Öztekin, S. B.** (2017). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükler aykırılık durumunda işin durdurulması, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (133), 649-676.
- Öztürk, B.** (2017). Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. K. DoğanYenisey & S. Ergüneş Emrağ (Eds.), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, (207-256). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Parlak, Z. & Özdemir, S.** (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 60(1), 1-60.
- Süzek, S.** (2013). İşyerinin devri ve hukuki sonuçları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi*, (15), 311-330.
- Süzek, S.** (2017). İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlerin yükümlülükleri, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14(55), 1295-1327.
- Süzek, S.** (2020). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Songu, S. Ö. & Emir, A. Ş.** (2020). Sosyal güvenlik hukuku bakımından özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan (meslek edinilmiş) geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (43), 234-253.
- Sümer, H. H.** (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tarım, M.** (2017). Kimya sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıkları, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 16(32), 49-64.
- Taşkın, İ.** (2020). *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tiftik, M. & Adıgüzel, A.** (2016). İş sağlığı ve güvenliği kanununa göre genel hizmet sözleşmesinde işverenin işçiyi koruma borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 319-356.
- Tuncay, A.C. & Ekmekçi, Ö.** (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Uşan, F. & Erdoğan, C.** (2022). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yazıcı, A.** (2018). İnşaatlarda acil durum ve kurtarma planları, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(51), 17-26.

- Yenisey, K. D.** (2016). Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi. Y.B. Gümrükçüoğlu & E. Demir (Eds.), *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan- I. İş Hukuku Kongresi*, (133-171), İstanbul, 15-17 Mayıs 2014.
- Yıldız, G. B.** (2010). İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu, *Toprak İşveren Dergisi*, 86, 8-15.
- Yılmaz, A.** (2017). Sosyal güvenlik hukukunda iş kazası kavramı: kıta avrupası ve anglosakson hukuk istemlerinden birer örnek ile türk hukuku karşılaştırması. *Sosyal Güvence*, (11), 107-127.
- Yılmaz, F.** (2010). Risk değerlendirmesinde yöntem tartışması, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 86, 16-19.
- Yiğit, E.** (2019). *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. İstanbul: Onikilevha Yayınları.
- Yüksel, İ.** (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad : Mehmet Alper KAN

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 2001 Ege Üniversitesi Tekstil Mühendisliği
- **Lisans** : 2018 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

MESLEKİ DENEYİM:

- 2002 - 2021 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda İş Müfettişi
- 2021 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda İş Başmüfettişi