

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Arş. Gör. Canan ERDOĞAN*

ÖZET

Çalışma hayatında, esnekleşme hareketinin bir sonucu olan geçici iş ilişkisinin uygulanması son yıllarda artmıştır. Bu artış ile birlikte geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmasından hangi işverenin sorumlu olduğu sorunu ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu m.7'de geçici iş ilişkisi düzenlenmektedir. Madde 2016 yılında yayımlanan 6715 sayılı Kanun ile ciddi bir değişikliğe uğramıştır. Söz konusu maddede geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelikte de geçici işverenin yükümlülüklerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu kapsamda geçici işverenin eşit davranma, bilgilendirme, eğitim, sağlık yönetimi ve iş kazasının bildirilmesine ilişkin yükümlülükleri bulunmaktadır. Geçici işveren tarafından bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda, işçi açısından iş yapmaktan kaçınma ve haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelmektedir. İşverenin ise, işin durdurulması ve idari para cezası gibi idari yaptırımlarla ve cezai yaptırımlarla karşılaşma ihtimali vardır. Bu çalışmada geçici iş ilişkisi kurulan işverenin geçici iş ilişkisindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alma yükümlülüğü ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, geçici iş ilişkisi, geçici işveren, geçici işçi, işçiyi koruma borcu.

* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, canan.p02@gmail.com.

IN TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP THE OBLIGATION OF TEMPORARY EMPLOYER ON TAKING MEASURE ABOUT OCCUPATIONAL AND HEALTH FOR TEMPORARY WORKERS

ABSTRACT

In recent years the application of temporary employment relationship, which is the result of the flexibilisation movement in business life, has increased. Due to this increase a problem responsibility, that is, who has to be responsible of taking measure about the occupational health and safety for temporary workers, occurs. As it is known that in Nr. 4857 Labor Code there is an article about temporary employment relationship. In addition to this, there are also some articles in Nr. 6331 Occupational and Health Code and Regulation on Fixed-Duration or Temporary Employment Relationship. In this context, temporary employer has responsibilities of equal treatment, informing, training, health managing and notification of employment industrial accident. If the temporary employer discharges these responsibilities, temporary workers can avoid fulfilling his work and use his immediate termination right. In addition, temporary employer can face with administrative sanctions like shut down and administrative fine, and some criminal sanctions. In this article the obligation of temporary employer about the occupational and health for temporary workers will be discussed.

Keywords: Occupational health and safety, temporary employment relationship, temporary employer, temporary worker, the obligation of the protection of employee

GİRİŞ

İş sözleşmesi niteliği itibarıyla işçinin kişiliğinin ön planda olduğu bir sözleşme türüdür. Bu sebeple, işverenlerin söz konusu sözleşme çerçevesinde asli borçlarının arasında işçiyi koruma borçları vardır. İşverenin işçiyi koruma borcunun hukuki dayanağını TBK m.417 oluşturur. Maddenin birinci fıkrasında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması düzenlenmişken; ikinci fıkrasında işçinin sağlığı ve bedensel bütünlüğünün korunmasına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, *işveren, 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*. İşverenlerin bu yükümlülüğü, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur.

Her ne kadar işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmişse de 20.06.2012 tarihinde çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹ ile birlikte bu borç daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bilindiği gibi, bu kanun öncesi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İşK. m.77 ilâ m.89 arasında düzenlenmekteydi. Bu nedenle de sadece İş Kanunu kapsamındaki işçi ve işverenler için uygulanmaktaydı. Ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin müstakil bir kanunda düzenlenmesi ile birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bazı istisnalar² dışında tüm işlere, işyerlerine, işverenlere ve işçilere uygulanmaktadır.

İşçiyi koruma borcunun bir uzantısı niteliğinde olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu, işverenin kendi işçilerine olduğu kadar geçici iş ilişkisi kurarak çalıştırdığı geçici işçilerine karşı da söz konusu olmaktadır. Zira Kanun'da hükümlerinin tüm işyerlerine uygulanacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla işyeri içerisinde *tüm çalışanlar* asıl işçi - geçici işçi ayrımı yapılmaksızın bu koruma kapsamındadır.

Çalışmamızda işverenlerin geçici iş ilişkisi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülükleri konusunu ele alacağız³. Bunun için

1 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı RG.

2 Kanundaki düzenlemeye göre, İSGK kamu ve özel sektöre ait tüm işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanır. Ancak fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kanunda kapsam dışında bırakılmıştır (İSGK m.2/2).

3 Bir karışıklığa mahal vermeme amacıyla baştan belirtmek gerekir ki, çalışmamız süresince geçici iş ilişkisi neticesinde başka bir işverene gönderilen işçiyi *geçici işçi*, geçici işçi ile

öncelikle genel olarak geçici iş ilişkisi hakkında bilgi verip, ardından hem asıl işverenin hem de geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerinin neler olduğunu belirteceğiz. Son olarak önlem alma yükümlülüğüne aykırı davranmanın işçi ve işveren açısından sonuçlarına da değinip çalışmamızı sonlandıracağız.

I. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

A. GENEL OLARAK

Günümüzde iş hayatındaki ihtiyaçların farklılaşması neticesinde İş hukukunda esnekleşme çalışmalarına⁴ gerek duyulmuştur. Çalışma hayatındaki esnekleşme hareketlerinden birini de geçici iş ilişkisi oluşturmaktadır⁵. Ülkemizde uzun yıllardır uygulama alanı bulan geçici iş ilişkisi ile ilgili düzenlemeye ilk kez 4857 sayılı İşK. m.7'de yer verilmiştir. Ancak söz konusu madde 6715 sayılı Kanun m.1 ile ciddi değişikliğe uğramıştır. Yapılan değişiklik ile birlikte hem mesleki geçici iş ilişkisi düzenlenmiş hem de mesleki olmayan geçici iş ilişkisinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Buna göre, geçici iş ilişkisi ya özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı olarak yapılabilecektir. Bunlar dışında ise artık geçici iş ilişkisi kurulması mümkün değildir. Her iki tür açısından da söylemek gerekirse, genel olarak geçici iş ilişkisi ile işveren, aralarında iş sözleşmesi bulunan işçisini iş görme edimini yerine getirmesi için geçici bir süre için başka bir işverene devretmektedir⁶. Bu ilişki ile iş sözleşmesinin tarafı olan *asıl işveren*,

aralarında iş sözleşmesi olan işvereni *asıl işveren*, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işvereni de *geçici işveren* şeklinde belirteceğiz.

- 4 Türk İş Hukuku'nda esneklik ile ilgili ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz. Süzek, Sarper (2015), **İş Hukuku**, Yenilenmiş 11.Baskı, İstanbul, Beta, s.19-22; Alpagut, Gülsevil (2006), **'AB'de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler'**, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, s. 3-27.
- 5 Caniklioğlu, Nurşen (2008), **'Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları'**, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı, s.121; İren, Ertan (2011), **'Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü'**, AÜHFHD, 60 (2), s.283; Süzek (2015), s.20.
- 6 "Devretmek" ifadesi teknik anlamda bir devir değildir. Fakat kanundaki ifadesi bu şekilde olduğu için çalışmamızda da bu kavram kullanılmaktadır. Ayrıca eski düzenleme dönemindeki tanımlama için bkz. Akyiğit, Ercan (1995), **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Kamu-İş, s.22-25; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2014), **İş Hukuku**, 6. Bası, Ankara, Turhan, s.365; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat (2014), **İş Hukuku Dersleri**, 27.Baskı, İstanbul, Beta, s.136; Narmanlioğlu, Ünal (2012), **İş Hukuku**, Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, İstanbul, Beta, s.260; Sümer, Haluk Hadi (2015), **İş Hukuku**, 20. Baskı, Konya, Mimoza, s.61; Centel, Tankut/ Demircioğlu, A. Murat (2013), **İş Hukuku**, 12. Baskı, İstanbul, Beta, s.94; Aktay, A. Nizamettin/ Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, E. Tuncay (2013), **İş Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, Gazi, s.69-70; Andaç, Faruk (2014), **İş Hukuku**, Ankara, Detay, s.76-77; Akyiğit, Ercan (2014), **İş Hukuku**, 10. Bas-

geçici iş ilişkisi kurulan *geçici işveren* ve geçici işverene devredilen *geçici işçi* arasında üçlü bir ilişki kurulmaktadır. Geçici iş ilişkinin kurulması durumunda asıl işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi varlığını devam ettirmektedir⁷. Geçici işveren ile geçici işçi arasında bir hizmet ilişkisi yoktur, sadece asıl işveren ile geçici işveren arasında işçi sağlamaya yönelik bir sözleşme ilişkisi kurulmaktadır⁸.

Yapılan değişiklik ile birlikte geçici iş ilişkisinin iki şekilde kurulacağını belirtmiştik. Buna göre, geçici iş ilişkisi ya özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğu içerisinde mümkün olabilecektir. Kanunda her iki tür içinde farklı düzenlemeler yer verilmiş olduğu için çalışmamız açısından aşağıda her iki durum da ayrı başlık altında ele alınacaktır.

B. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Öncelikle belirtmek gerekir ki, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için Türkiye İş Kurumu'nca izin verilen bir özel istihdam bürosunun mevcudiyeti gerekmektedir (m.7/2). İzne sahip olan özel istihdam bürosu ile bir işveren arasında *geçici işçi sağlama sözleşmesi* yapılabilecektir. Elbette belirtmek gerekir ki, burada sözleşme ile birlikte geçici işverene devredilen işçinin iş sözleşmesi özel istihdam bürosu ile devam etmektedir; bu sürede sadece işçiye emir ve talimat verme yetkisi geçici işverene geçmektedir. Zira geçici iş ilişkisindeki işverenin özel istihdam bürosu olduğu Kanunda belirtilmiştir (m.7/11).

kı, Ankara, Seçkin, s.145; Odaman, Serken (2007), **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, İstanbul, Legal, s.16; Ekmekçi, Ömer (2008), **'Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler'**, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı, s.101; **Süzek** (2015), s.301-302.

7 Bu nedenle geçici iş ilişkisi kapsamında çalışılan süreler de asıl işverenin işyerinde çalışmış gibi hesaba katılır. Bu yöndeki bir Yargıtay kararına göre, "Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin altı aylık kıdemi, 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesinden hareketle, işçinin başka işverende (ödünç alan) geçen süresi, işverende (ödünç veren) geçirilmiş gibi sayılır. Söz konusu işçinin daha sonra ödünç alan işverenin işyerinde yeni bir iş ilişkisi kapsamında istihdam edilmesi hâlinde, onun nezdinde ödünç iç ilişkisi kapsamında geçirilmiş süreler, yeni iş ilişkisindeki altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz". Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2012/22991 K: 2012/23479 T: 19.10.2012, (UYAP, s.e.t, 05.01.2016).

8 Keser, Hakan (2006), **'İşverenin İşçiyi Gözetme Borcununun Geçici İş İlişkisine Yansımaları'**, Legal İHSGHD, S:9, s.67; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.366; **Sümer** (2015), s.61; **Caniklioğlu** (2008), s.126.

Kanundaki yeni düzenleme ile geçici iş ilişkisinin hangi işler ve hallerde kurulabileceği sınırlandırılmıştır. Yani kanun koyucu özel istihdam bürolarına sınırsız bir geçici iş ilişkisi kurulması hakkı tanımamıştır. Buna göre, İş Kanunu m.13/5 ile m.74'te belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde ve mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâlinde kurulabilir. Bunlarla birlikte kanunda geçici iş ilişkisi kurulabilecek bu hallerin hangi sürelerle kurulabileceği de düzenlenmiştir (m.7/3). Kanunda yapılan süre sınırlaması yanında ayrıca bazı hallerde geçici iş ilişkisi kurulamayacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz (m.7/4). Bunun dışında geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.65 hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz (m.7/5). Son olarak geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz (m.7/7).

C. HOLDİNG BÜNYESİ İÇİNDE YA DA AYNI ŞİRKETLER TOPLULUĞUNA BAĞLI BAŞKA BİR İŞYERİNDE KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

İşK m.7/son'a göre, işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.

Devir sırasında işçilerin *yazılı* rızasının alınması gerekir⁹. Türk Borçlar

9 “Geçici iş ilişkisinden söz edilebilmesi için her şeyden önce işçi ile işveren arasında geçerli bir iş sözleşmesinin bulunması ve devir sırasında işçinin yazılı rızasının alınması şarttır. İşçinin rızası hilafına geçici iş ilişkisi kurularak bir başka işyerine gönderilmek istenmesi halinde, somut olayın özelliklerine göre durum ya 4857 sayılı Kanununun 22 nci maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik kabul edilmeli ya da işverenin feshi olarak nitelendirilmelidir”. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E:2012/15754 K:2012/26892 T:09.07.2012, Benzer yönde karar için bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E:2009/4338 K:2011/13927 T:09.05.2011 (UYAP, s.e.t. 05.01.2016). Ayrıca yazılı rızasının bulunmaması durumunda

Kanunu'ndaki düzenleme gereği, kanunda belirlenmiş olan bu şekil bir geçerlilik koşuludur (m.12). Ayrıca gerekli görülmesi durumunda da işçinin her yenileme için rızasının alınması gerekir¹⁰. Odaman'a göre, Kanunda yenilemeler için aranan rızanın da yazılı alınmasına ilişkin bir düzenleme olmadığından, geçici işveren ve işçinin durumlarında bir değişiklik yapmamaları ve asıl işverenin de buna müdahale etmemesi halinde yenilemenin zımnen uzatıldığı kabul edilebilir¹¹. Rızanın devir sırasında alınması gerekir; dolayısıyla rızanın iş sözleşmesinin kurulması esnasında ya da sözleşme devamında alınması halinde, verilen rıza geçerli değildir¹².

Kanun koyucu geçici iş ilişkisi için azami bir süre öngörmüştür. Düzenlemeye göre geçici iş ilişkisi *altı ayı* geçmemek üzere yapılmaktadır (İşK. m.7/son). Ayrıca gerekli olduğu durumlarda en fazla *iki defa* daha yenilenebilmektedir¹³. Belirtmek gerekir ki, geçici iş ilişkisindeki bu süre sınırı bir işveren için

geçici iş ilişkisi kurulmasını sayılacaktır. Bu yöndeki Yargıtay kararına göre “devir esnasında işçinin yazılı rızasının alınması gerektiği tartışmasızdır. Davacının da bu yönde bir muvafakati bulunmadığından davacının bu değişikliği kabul etmediği sonucuna ulaşılmaktadır. Sonuç itibarıyla davacıya yapılan teklifin 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesi kapsamında olduğu ve davacının da bunu kabul etmemesi üzerine işverence yapılan iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğu anlaşılmakla mahkemece kurulan hüküm usul ve kanuna aykırı bulunmuştur.” Bkz. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, E:2012/29390 K:2013/281 T:22.01.2013. Aynı yönde bkz. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi T:25.02.2013, E:2013/3843 K:2013/3705 (UYAP, s.e.t. 05.01.2016).

- 10 **Narmanlioğlu**, s.263; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.137; **Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan**, s.71; **Odaman** (2007), s.58-59; **Ekmekçi** (2008), s.107.
- 11 **Odaman** (2007), s.59. Ayrıca Yargıtay'a göre, “Yasada öngörülen sürenin bitiminde işçinin ödünç veren işverene ait işyerinde iş görmeye devam etmesi gerekir. Sürenin sonunda da işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmaya devam etmesi halinde, bu defa taraflar arasında hizmet sözleşmesi devrinin gerçekleştiği kabul edilmelidir” Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E:2009/28350 K:2011/48342 T:15.12.2011 (UYAP, s.e.t. 05.01.2016).
- 12 **Narmanlioğlu**, s.263; **Süzek** (2015), s.303; **Sümer**, s.61; **Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan**, s.70; **Odaman** (2007), s.60; **Ekmekçi** (2008), s.107; **Keser**, s.68; **İren**, s.285. Aksi görüş için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.368.
- 13 Çankaya ve Çile göre, bu üst sınırlar emredici niteliktedir ve on sekiz aylık çalışmanın ardından kısa bir süre asıl işverenin yanında çalıştıktan sonra ardından tekrar aynı işveren ile geçici iş ilişkisi kurulamaz. Bkz. Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin (2009), **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, 2.Baskı, Ankara, Yetkin, s.313. Ancak doktrindeki bir görüşe göre de, daha önce geçici iş ilişkisi kurulan bir işverenle tekrar böyle bir ilişkinin kurulamayacağını söylemek, sözleşme serbestisi ilkesine aykırıdır. Azami sürenin sonunda işçi asıl işverenin yanına geri dönmek zorundadır, ancak makul bir sürenin geçmesi ile birlikte aynı işveren ile tekrar geçici iş ilişkisi kurulabilmelidir. Görüş için bkz. **Odaman** (2007), s.56; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.371. Ancak Narmanlioğlu'na göre, aynı işverenle ikinci kez geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır, zira kanun belirli bir süre sınırı koyarak buna cevaz vermemektedir. Bkz. **Narmanlioğlu**, s.263. Ayrıca bu konuda bir Yargıtay kararında geçici iş ilişkisinin 18 ayı aşmış olması nedeniyle, Yüksek Mahkeme işçiyi artık geçici işverenin işçisi olarak kabul etmiştir. Karar “Somut olayda davalılar arasındaki ödünç iş ilişkisinin süresi 18 ayı çok aşmış olup, davacı artık davalı Başbakanlığın işçisi olarak kabul edilmeli-

söz konusudur. Yani işçinin bir işverenin yanındaki geçici iş ilişkisi süresi sona erdikten sonra başka bir işverenle geçici iş ilişkisi kurulabilir¹⁴.

Geçici iş ilişkisi süresince işçiye talimat verme hakkı geçici işverene aittir. Kanun koyucu fıkra da madde içi atıf yapmakta ve m.7/9-a'ya göre, geçici işveren işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme hakkına sahiptir. Zaten bu süre boyunca işçiyi çalıştıracak olan işveren, geçici işveren olduğu için maddede buna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmesi yerindedir. Ancak işçi ile asıl işvereni arasındaki iş sözleşmesi varlığını devam ettirdiği için asıl işverenin de yönetim hakkı çerçevesinde talimat verme hakkı devam etmektedir¹⁵. Elbette ki her iki işverenin talimat verme hakkının kapsamı aynı değildir.

Kanun koyucu geçici işverene her ne kadar bir takım yetkiler tanıdıysa da, bununla birlikte bazı yükümlülükler de yüklemiştir. Bunlardan ilki, ücret ödeme borcu asıl işverende olmasına rağmen, geçici işveren de işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur (İşK. m.7/son)¹⁶. Bir diğeri ise, aynı fıkra ya göre geçici işveren işçiyi koruma (gözetme) borcundan da devreden işverenle birlikte müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Maddedeki bu düzenleme ile işçiyi gözetme borcunun öncelikle iş sözleşmesinin tarafı olan işverene ait olduğu ve bu borcun yerine getirilmemesi durumunda geçici işverenin müteselsilen sorumlu olduğu anlamı çıkmaktadır¹⁷. Bununla birlikte hüküm dolayısıyla asıl işveren kendi hâkimiyet alanı içerisinde olmayan ve geçici

dir. Davalılar arasında yapılan işçinin her türlü hak ve alacaklarının kurumunca ödeneceği yolundaki düzenleme davalıların iç ilişkisi olup, davacı işçiyi bağlamaz. Bu nedenle dava konusu alaktan davalı Başbakanlığın tek başına sorumlu tutulması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” şeklinde kaleme alınmıştır. Karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. E:2011/21048 K: 2011/13927 T:09.05.2011, (www.ismahkemesi.com, s.e.t. 10.04.2016)

14 Bkz. **Ekmekçi** (2008), s.108.

15 **Narmanlıoğlu**, s.265; **Odaman** (2007), s.135; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.373; **Süzek** (2015), s.306; **Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan**, s.71-72; **Caniklioğlu** (2008), s.139.

16 Yargıtay geçici iş ilişkisinin var olduğunu kabul ettiği bir olayda verdiği kararında “İşverenin işinin görülmesi için sigortalıların işin görüleceği yere emniyetli ve güvenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri işverenin yükümünde olan bir sorumluluktur. İşveren bu görevini kendi araç ve işçisiyle yapabileceği gibi başkasına ait araç ve işçi ile de yerine getirebilir. Taşıma işinin işverenin nam ve hesabına yapılması durumunda, işçiye karşı sorumluluk doğrudan işverene aittir. Davacı sigortalı araçta yolcu olup kendisine atfedilecek bir kusur bulunmadığından, ödünç alan işveren konumunda bulunan ve taşıma işini yaptıran davalı şirketin davacı sigortalının taşıma işi sırasında gerçekleşen bu iş kazası sonucu oluşan zararının tümünden sorumlu olduğunun kabulü gerekir” demiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi T:04.11.2010, E:2010/7930 K:2010/10884 (www.hukukturk.com, s.e.t. 06.01.2016).

17 **Caniklioğlu** (2008), s.132; **Keser**, s.69.

işverenin almadığı bir güvenlik önlemi nedeniyle sorumlu tutulacaktır¹⁸. Bu madde doktrinde “hakkaniyet anlayışına” ters düşmesi sebebiyle eleştirilmektedir¹⁹. Ancak her ne kadar geçici iş ilişkisi süresince işçi üzerinde hukuken ve fiilen etkili ve yetkili olan geçici işveren olsa da, bu şekilde işçinin güveni korunmaktadır²⁰. Çünkü işçi çoğu zaman geçici süre ile çalışacağı işvereni de işyerini de hiç bilmemektedir. İşçi için tek referans asıl işverendir. Bu nedenle işverenine güvenen ve özellikle işini kaybetmemek için geçici iş ilişkisi teklifi kabul eden işçinin güveni korunmaktadır.

Koruma (gözetme) borcu kapsamında geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünden de asıl işveren ile geçici işverenin birlikte sorumlu olduğunu söyleyebiliriz. Zira geçici işverenin işçinin hem emeğinden faydalanması hem de kendi talimatları altında çalıştırmasının karşılığında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün bulunması yerinde bir değerlendirmedir²¹. Çünkü geçici işçi için söz konusu riskler geçici işverenin işyerinde meydana gelmektedir.

Geçici işverenin geçici işçiyi koruma borcunun hukuki niteliği üzerinde de farklı görüşler mevcuttur²². Görüşlerin ilki “sosyal temas görüşü”dür. Buna göre, geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte geçici işçi geçici işverenin hukuken tasarruf alanına sosyal temas sonucu girmiş olmaktadır. Bu nedenle işçinin korunması hem güven ilişkisi gereği hem de TMK m.2 kapsamında dürüstlük kuralı gereğince söz konusu olmaktadır. Bir diğer ise “amaç görüşü”dür. Buna

18 Bu yükümlülük dolayısıyla asıl işveren geçici işverenin işyeri hakkında önceden bilgi sahibi olacak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınmış eksik önlem olması durumunda bunların tamamlanmasını isteyebilecektir. Tamamlanmaması halinde de işçisini geçici iş ilişkisi kapsamında çalışması için geçici işverene göndermeyecektir. Zira aksi takdirde asıl işveren, geçici işverenin işyerinde meydana gelebilecek zararlardan dolayı müteselsilen sorumlu olmayı göze alması gerekir. Açıklama için bkz. **Keser**, s.82. Ayrıca bkz. **Süzek** (2015), s.307; **İren**, s.291. Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. “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 ispatlanmadıkça, işçisini gönderen işverenin de sorumlu olacağı kabul edilmelidir.” Yargıtay10.Hukuk Dairesi, E:2014/18576 K:2014/20239 T:21.10.2014 (www.hukukturk.com, s.e.t. 06.01.2016).

19 **Aydın** (2005), s.199.

20 Açıklama için bkz. **Keser**, s.81.

21 **Caniklioğlu** (2008), s.136.

22 Görüşler için bkz. Öztürk Sarıbay, Gizem (2015), **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, İstanbul, Beta, s.124-125; **Aydın** (2005), s.21-24; **Keser**, s.85

göre de, işçinin amacı geçici bir süre için emeğini geçici işverene sunup iş görme borcunu yerine getirmekken; geçici işverenin amacı da işçiyi işinde çalıştırıp emeğinden yararlanmaktır. Bu amaçların gerçekleşebilmesi için de işçi geçici işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işini görecektir; buna karşılık geçici işveren de işçinin beklentisine uygun olarak onu koruma borcu altında olacaktır. Bir diğer görüş de sosyal temas görüşüne benzeyen “*koruma görüşü*”ne göre, bu borç Borçlar hukukundaki koruma yükümlülüğünden doğmakta ve sosyal temas ilişkisinden doğan TMK m.2’ye dayanmaktadır²³. Her ne kadar doktrinde farklı görüşler bulunsa da, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili Yönetmelikler uyarınca geçici işverenin geçici işçiyi koruma borcunun söz konusu görüşlere dayanan ve kanundan kaynaklanan bir borç olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

II. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE ASIL VE GEÇİCİ İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. GENEL OLARAK

Avrupa Birliği’nin yaptığı bir çalışmaya göre, geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan işçiler diğer işçilere oranla daha çok iş kazası ya da meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır²⁴. Geçici işçiler özellikle yeni işyerlerindeki çalışmalarının ilk günlerinde kazaya uğramaktadır²⁵. Bu nedenle işyerlerinde geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılan işçiler için alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri büyük önem arz etmektedir. Bu amaç ile Avrupa Birliği’nde 91/383/EC sayılı ve 25 Haziran 1991 tarihli bir Direktif bulunmaktadır²⁶. Direktifin amacı, m.2’de de belirtildiği gibi, iş sağlığı ve güvenliği açısından belirli süreli ya da geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin işyerindeki diğer işçiler ile

23 Bkz. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.375; **Odaman** (2007), Ödünç İş İlişkisi, s.179; **Keser**, s.86.

24 Ayrıntılı açıklama ve oranlar için bkz. Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Güvenliği ve Sağlığına İlişkin AB Mevzuatının Üye Devletler tarafından Uygulanması hakkında Avrupa Komisyonu Değerlendirme Raporu Özet Bilgi Notu, <http://www.mess.org.tr/media/filer_public/167/86/67866beb126e4988b829bda418ff9baa/belirli_sureli_ve_gecici_istihdamda_calisanlarin_is_guvenligi_ve_sagligina_iliskin_ab_uygulama_raporu_2011.pdf>, s.e.t. 20.11.2015. Ayrıca bkz **Howes, Victoria** (2011), ‘**Who is Responsible for Health and Safety of Temporary Workers? EU and UK Perspectives**’, *European Labour Law Journal*, Volume 2, No:4, s.380.

25 İngiltere’deki **Simon Jones ve St. Neots** davası için bkz. **Howes**, s.381-382.

26 Direktifin orijinal ve tam metni için bkz. <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0383:en:HTML>>,s.e.t. 28.03.2015.

Ayrıca hukukumuzdaki ifadesi ile profesyonel geçici işverenlik (The Temporary Agency Work) için 2008/104/EC (The Temporary Agency Work Directive) sayılı ayrı bir direktif daha yayınlanmıştır. Bu direktifin de amacı m.2’de belirtildiği gibi, geçici işçilerin korunmasını garanti altına almak ve eşit davranma ilkesini garanti altına alma yoluyla geçici işçilerin niteliklerini geliştirmektir. Direktif için bkz. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>>,s.e.t. 28.03.2015.

eşit korumaya tabi tutulmasını sağlamaktır²⁷. Söz konusu Direktif'ten sonra AB ülkelerinde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Birçok üye ülke de var olan düzenlemelerini Direktif'e göre revize etmiştir. Örneğin, İsveç'te Çalışma Ortamı Kanunu'na (Work Environment Act) geçici işçilerin çalışma koşulları için gerekli olan güvenlik önemlerinin alınacağına ilişkin hüküm ilave edilmiştir²⁸. Almanya'da 7 Ağustos 1996 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (Arbeitsschutzgesetz -ArbSchG) kabul edilmiştir²⁹.

Türkiye'de de AB Direktifi esas alınarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında 2012 tarihli Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik'i yayınlanmıştır³⁰. Bu Yönetmeliğin amacının geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sağlık ve güvenlikleri bakımından işyerindeki diğer çalışanlarla aynı düzeyde korunmalarını sağlamak olduğu m.1'de belirtilmiştir.

Hem Direktif hem de Yönetmelik'te iş sağlığı ve güvenliği açısından geçici iş ilişkisinde çalışan işçiler için eşitlik ilkesinin uygulanmasının sağlanması amaçlanmakla birlikte eğitim ve bilgilendirme yükümlülükleri de düzenlenmiştir. Aşağıda her bir durumun Yönetmelik ve Direktif ışığında ayrı ayrı ele alınmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz.

B. EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin işçiye eşit davranma borcuna ilişkin her ne kadar kanunda bir düzenlemeye yer verilmemişse de, kaynağını İşK. m.5'ten alan borcun her iki işveren için de söz konusu olduğunu kabul etmek gerekir³¹. Buna göre ücret ödeme borcu olan asıl işveren, sınırlı da olsa işçiye karşı eşit davranma borcu

27 Ancak Direktif görüldüğü üzere çok eski tarihli bir çalışmanın ürünüdür. Bugünkü ihtiyaçları karşılayacak yeni bir düzenleme yapılabilir. Özellikle "belirli süreli çalışma" ile "geçici iş ilişkisi" birbirinden farklı kurumlardır ve bunların tek bir direktif altında düzenlenmesi, belki o tarihlerde daha makul karşılanabilirse de, bugün için eleştirilmelidir. Direktife yönelik eleştiri için bkz. Özdemir, Erdem (2014), **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Vedat, s.394-395. Ayrıca Direktif'in başarı elde edip etmediği yönündeki eleştiriler için bkz. **Howes**, s.383.

28 Diğer düzenlemeler için de ayrıca bkz. **Howes**, s.383.

29 Diğer AB ülkelerindeki mevzuat çalışmaları hakkında bkz. <http://www.mess.org.tr/media/filer_public/67/86/67866beb-126e-4988-b829-bda418ff9baa/belirli_sureli_ve_gecici_istihdamda_calisanlarin_is_guvenligi_ve_sagligina_iliskin_ab_uygulama_raporu_2011.pdf>s.e.t. 20.11.2015.

30 23.08.2012 tarih ve 28744 sayılı RG. Ayrıca Direktifin dayanak olarak alındığı Yönetmelik m.3'te de belirtilmiştir.

31 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.138-139; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.377; **Süzek** (2015), s.307-308; **Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan**, s.71; **Caniklioğlu** (2008), s.140-141. Ayrıca bkz. **Akyiğit** (1995), s.157.

devam etmektedir. Örneğin, işçi ücretlerindeki zam söz konusu olduğunda ya da prim ödenmesi durumunda geçici olarak başka işverene devredilen işçilere de bunun uygulanması gerekir. Geçici işveren için ise, bu borç özellikle kendini yönetim hakkının kullanılmasında göstermektedir. Buna göre, geçici işveren yönetim hakkını kullanırken kendi işçileri ile birlikte geçici işçilere eşit davranmak zorundadır³². Örneğin, işin düzenlenmesinde, sigara içme yasasında ya da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde geçici işçiler ile aynı nitelikte işte çalışan diğer işçiler arasında ayırım yapılmamalıdır.

Yönetmeliğin dayanağı niteliğindeki Direktif m.2'de geçici işverenin eşit davranma yükümlülüğü açıkça ifade edilmiştir. Maddedeki düzenlemeye göre, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilere işveren çalışma koşullar bakımından özellikle de kişisel koruyucu donanımlar açısından farklı muamelede bulunamaz. Ayrıca maddeye göre, tüm düzenlemeler bu tür sözleşmelere dayanarak çalışan tüm işçilere eşit şekilde uygulanmak zorundadır.

Bilindiği gibi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenlere birtakım yükümlülükler yüklenmiştir. Örneğin, m.4'te işverenin genel yükümlülüğü düzenlenmişken; m.5'te bu yükümlülüklerin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulacak ilkelere yer verilmiştir. 4857 sayılı İşK. m.7'deki düzenlemede eşit davranma borcuna ilişkin bir ifadeye yer verilmemişken Yönetmelikte yer verilmiştir. Yönetmelik m.5'e göre, "*işveren ... geçici süreli iş ilişkilerinde, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulamalarda bulunamaz*". Buna göre işverenin işyerinde aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından geçici işçi ile kendi işçisi arasında ayırım yapması mümkün değildir. Zira geçici işçi artık geçici işverenin iş organizasyonuna dâhil olmaktadır. Bu nedenle kısa süreli bir ilişki olması gerekçesiyle işveren bu yükümlülüklerini ihmal edemez³³. İşverenin bu yükümlülüğüne aykırı davranması aynı zamanda *eşit davranma borcunun ihlali* olarak da değerlendirilmelidir³⁴.

32 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.139; **Süzek** (2015), s.308. Tuncay'a göre, eşit davranma borcundan söz edebilmek için işçinin işyerinde iş sözleşmesi gereğince çalışması gerekmektedir. Bununla birlikte yazara göre iş sözleşmesi ile de çalışma kıstası geniş yorumlanmalıdır. Bkz. Tuncay, A. Can (1982), **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi, s.150. Tuncay'ın görüşüne ek olarak, Odaman bu geniş yorumlamanın yapılması neticesinde her ne kadar geçici işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmasa da aralarındaki sözleşme benzeri ilişki dolayısıyla geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler de buna dâhil edilmelidir. Bkz. **Odaman** (2007), s.213. **Caniklioğlu** (2008), s.141.

33 **Özdemir**, s.398.

34 **İren**, s.288-289; **Özdemir**, s.398-399.

C. BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Geçici iş ilişkisinde işçi başka bir işverenin belki de hiç bilmediği bir işyerinde işini ifa etmesi için gönderilmektedir. İşçi açısından bu durum bazen çok ciddi riskler içerebilir. Gerçi İşK m.7'deki düzenlemesine göre, geçici iş ilişkisinde işçiler benzer işlerde çalıştırılabileceklerdir. Yukarı da belirttiğimiz gibi yalnızca aynı holding bünyesi içinde ya da şirket topluluğu içindeki başka bir işyerinde bu ilişkinin kurulması durumunda “benzer iş” kıstası aranmaktadır. Fakat risk her zaman salt yapılan işten kaynaklanmaz, işyerinden de kaynaklanabilir. Hal böyle olunca işçi aynı ya da benzer işi yapıyor olsa dahi koşullarına alışık olmadığı bir işyeri dolayısıyla bir takım risklere maruz kalabilir. Bu aşamada da işçinin bu durum karşısında bilgilendirilmesi büyük önem arz etmektedir.

Direktifte bilgilendirmeye ilişkin şöyle bir düzenlemeye yer verilmiştir: geçici işveren geçici olarak istihdam edeceği işçiye çalışmaya başlamadan önce, karşılaşılabileceği riskler hakkında bilgi vermelidir. Ayrıca bu bilgiler özellikle gerekli olan özel mesleki nitelikleri veya yetenekleri veya özel tıbbi raporları kapsamalı ve varsa özel bir risk açıkça belirtilmelidir (m.3).

6331 sayılı İSGK m.16'da “çalışanların bilgilendirilmesi” düzenlenmiştir. Madde içerisinde başka işyerinden gelen çalışanlar için bir düzenlemeye yer verilmiş; buna göre, “geçici işverenin başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların maddenin birinci fıkrasında³⁵ belirtilmiş olan konularda bilgilendirilmesi için çalışanların asıl işverenlerine gerekli bilgileri vermesi gerekir” (m.16/2-b)³⁶. Kanun koyucu burada geçici işçinin bilgilendirilmesi konusundaki muhatabını asıl işveren olarak belirlemiştir. Ancak geçici işverenin doğrudan geçici işçiyi bilgilendirmesi daha doğru olurdu³⁷. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, bu düzenlemenin amacı iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun işçilerin gönderilmesi ve işçinin sağlık ve güvenlik açısından yeterli niteliğe sahip olmasının belirlenmesidir³⁸. Ayrıca asıl işverenin durum

35 Bu konuların işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler (İSGK m.16/1) olduğu belirtilmiştir.

36 Caniklioğlu'na göre, kanunda her ne kadar buna ilişkin bir ifade kullanılmasa da, bilgilendirmenin gerekli görüldüğü hallerde özellikle işyerinde yapılan işin niteliği değişmişse ya da bazı tehlikeler ortaya çıktıysa hem işverenin hem de çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi gerekir. Bkz. **Caniklioğlu** (2012), s.67. Ayrıca bkz. Şahin Emir, Asiye (2015), **İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi**, Ankara, Seçkin, s.84; Baloğlu, Cem (2013), **İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri Ve Aykırılık Halinde Uygulanacak Yaptırımlar**, C:13, S:2, s.112.

37 Aynı görüş için bkz. **Özdemir**, s.401.

38 **Caniklioğlu** (2008), s.137.

hakkında bilgilendirilmesi halinde, geçici işverenin işyerinde gerekli önlemlerin alınması sağlanabilir. Çünkü asıl işveren ile geçici işveren bu konuda müteselsilen sorumludur.

Ayrıca Yönetmelikte de çalışanların bilgilendirilmesi hakkında düzenlemeye yer verilmiştir. Maddede İSGK m.16 saklı tutulmuş ve işçilerin iş başlamadan önce yapacakları işlerin ne olduğu ve bu işle ilgili karşılaşacakları risklerin neler olduğu konusunda gerekli bilgilerin verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin neler olduğu konusunda bilgi verilmesini sağlamalıdır. Ayrıca iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilmelidir (Yönetmelik m.6).

Ayrıca Yönetmeliğin üçüncü bölümünde düzenlenmiş olan “Özel Hükümler” başlığı altında yer alan m.10’da “Geçici İş İlişkisinde Bilgilendirme” başlığında m.6 ile birlikte ayrı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre de, geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacaklarla ilgili olarak geçici işveren asıl işverene, 6331 sayılı Kanununun m.16/1’de belirtilen hususlar ile yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi verir. Bu bilgilerin sözleşmede yer almasını sağlar. Asıl işveren de aldığı bu bilgileri geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak kişilere verir. Yönetmeliğin bu maddesine göre de yine çalışana bilgi vermesi gerekenin asıl işveren olduğu düzenlenmiştir. Burada da yine asıl işverenin değil, doğrudan işçinin bilgilendirilmesi daha isabetli olurdu. Ancak bu madde ile de ileride müteselsil sorumluluğu gündeme gelebilecek olan asıl işveren, işçinin geçici olarak gideceği işyeri ve iş hakkında bilgi sahibi olacak, eksik bir önlem varsa bunun tamamlanmasını sağlayabilecek ve tamamlanmıyorsa da geçici iş ilişkisi kurmaktan vazgeçebilecektir³⁹.

Bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin olarak başka yönetmeliklerde de düzenlemelere yer verilmiştir. Örneğin, **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**⁴⁰ m.5/6’da, “İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bu çalışanların işverenlerini bilgilendirir” şeklinde bir hükme yer verilmiştir. Bunun gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde⁴¹ m.6/1-c’de, “Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB’yi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların iş-

39 Öztürk Sarıbay, s.126.

40 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı RG.

41 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı RG.

verenlerini bilgilendirir” denmiştir. Buralarda görüldüğü gibi, bilgilendirme yükümlüsü olarak geçici işveren değil, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlendirilen kişi ya da kurumlar gösterilmektedir.

Tüm bu düzenlemelerden anlaşılıyor ki, kanun koyucu geçici işçilerin geçici işverenin işyerinde çalışırken karşılaşılabilecekleri iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı bilgilendirilmesi hususunda geçici işverenler ve asıl işverenler ayrı ayrı sorumlu tutulmuştur⁴². Geçici işverenin bilgilendirme yükümlülüğü asıl işverene karşı düzenlenmişken; işçinin bilgilendirilmesi asıl işverene yüklenmiştir.

D. EĞİTİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün tamamlanması için işçilerin bu risklere karşı eğitilmesi gerekir. Yoksa işyerinde meydana gelebilecek risklere karşı bilgilendirilmesi tek başına iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlem alınması anlamına gelmez⁴³.

Geçici işçinin eğitilmesine ilişkin Direktif m.4’te bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu maddeye göre, üye devletler işçilerin nitelikleri ve tecrübeleri dikkate alınarak, işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarına yönelik olarak gerekli önlemleri almayı sağlamalıdır. Maddedeki düzenlemeye baktığımızda burada eğitimden sorumlu olanın kim olduğu noktasında bir açıklık bulunmadığını görmekteyiz. Direktifte bu sorumluluk üye devletlere yüklenmiş ve bu doğrultuda üye devletler gerekli düzenlemeyi yapacaklardır.

Türk İş Hukukunda ise geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte geçici işverenin işçiye talimat verme hakkı olduğu düzenlenmiştir (m.7/I). Ancak 6331 sayılı İSGK m.32 ile yapılan değişiklikle madde önceden var olan “geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür” ibaresinden son kısım çıkarılmıştır. Yine de kanaatimizce işverenin koruma borcu kapsamında zaten geçici işçiye eğitim verme yükümlülüğü vardır⁴⁴. Buna ilişkin

42 Bu bilgilendirme yükümlülüğü hem asıl işveren ile geçici işveren arasındaki hukuki ilişkiden hem de 6331 sayılı İSGK’ndan doğmaktadır. Bu ilişki neticesinde sözleşmenin doğrudan tarafı olmayan işçi etkilendiği için, üçüncü kişi lehine sözleşme ilişkisi karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca geçici işveren ile geçici işçi arasındaki ilişki kapsamında meydana gelen edimden bağımsız koruma yükümlülüğü ve TMK m.2 uyarınca geçici işverenin geçici işçiye koruma yükümlülüğünün hukuki dayanağı oluşmaktadır. Açıklama için bkz. Aydın-İl (2015), s.287-288.

43 6331 sayılı Kanun öncesi dönem ile ilgili ayrıntılı bilgilendirme için bkz. Yıldız, Gaye Burcu (2005), ‘İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü’, İşveren Dergisi, C:43, S:9, s.52-53.

44 Aynı yönde bkz. Kılıç, İlknur/Demir, Seçil (2012), ‘İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme’, Çalışma İlişkisi Dergisi, C:3, S:1,

olarak 6331 sayılı İSGK m.17/6'da düzenlemeye yer verilmiştir. Maddeye göre, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar⁴⁵. Bununla birlikte ILO'nun 1981 yılında Türkiye'nin ise 2004 yılında kabul ettiği 155 sayılı Sözleşme m.19'da işletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi işverenler için bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir⁴⁶.

Ayrıca 6331 sayılı Kanun m.17/5'te geçici işverene sınırlı bir kontrol sorumluluğu da yüklenmiştir. Bu düzenlemeye göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılmaz. Buna aykırı davranılması durumunda m.26'da idari para cezası öngörülmüştür. Hem bu düzenleme olmasa dahi, bu kontroller yapılmaksızın işçinin çalıştırılması ve bu nedenle iş kazası ya da meslek hastalığı geçirmesi durumunda geçici işveren asıl işveren ile birlikte sorumlu olur⁴⁷. Zaten bu süre boyunca geçici işçi geçici işverenin işini gördüğünden hakkaniyet gereği hukuken geçici işverenin sorumlu olması yerindedir⁴⁸.

Yönetmelikte ise, Kanun'daki yükümlülükle birlikte geçici işverenin, geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlaması gerekir (m.7). Ayrıca benzer düzenlemeye Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de yer

s.34. İşçinin sözleşme ile üstlendiği işin görülmesini geçici işverene karşı yerine getirmesi ve bu işverenden talimat alması nedeniyle sorumluluk geçici işverendedir.

45 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan önceki ibarede "gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür" ifadesinde işveren bundan bizzat sorumlu iken; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki "gerekli eğitim verilmesini sağlar" şeklinde kaleme alınmıştır. Keser'e göre, 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemede eğitim verme yükümlülüğü geçici işverene aitti. Bkz. Keser, s.77-78. Ancak Fransız hukukunda da, işçiyi geçici olarak alan işverenin geçici işçiye pratik ve fiilen yapacağı işe uygun bir eğitim verilmesini sağlayacağı şeklinde düzenlenmiştir. Düzenleme için bkz. Özdemir, s.401-402 dn.148. Caniklioğlu'na göre de, maddedeki bu düzenlemeye göre, geçici işverenin eğitim verme yükümlülüğü yoktur. Bu düzenlemeye göre, geçici işverenin denetleme yükümlülüğü vardır. Dolayısıyla da geçici işveren eğitim almamış işçileri işe başlatmak zorunda değildir. Elbette ki, geçici işverenin eğitim vermesi de mümkündür. Yani taraflar bu yönde anlaşabilirler. Bkz. Caniklioğlu, Nurşen (2012), '6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri', Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 26-30 Eylül 2012, s.72.

46 Sözleşmenin Türkçe tam metni için bkz. <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm>s.e.t. 25.11.2015.

47 Aydınli (2015), s.289.

48 Aydınli (2015), s.290; Şahin Emir, s.90.

verilmiştir⁴⁹. Eğitim Yönetmeliği m.5/2'deki düzenlemeye göre, işveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene İSGK m.16/1'deki hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar. Buna göre geçici işveren kanundaki hususlar hakkında hem diğer işvereni bilgilendirecek hem de geçici işveren işçinin eğitim almasını sağlayacaktır. Ancak doktrinde düzenlemenin yetersiz olduğu ve mesleki eğitim ve geçici iş ilişkisi ile ilgili yeniden düzenleme yapılması gerektiği savunulmaktadır⁵⁰. Bu görüşe göre, geçici işçinin mesleki eğitiminden asıl işverenin sorumlu olması ve geçici işverende ise denetleme yükümlülüğünün bulunması gerekmektedir.

Belirtmek gerekir ki, geçici iş ilişkisi kurularak başka bir işyerinde çalıştırılacak olan işçinin kat'i olarak eğitilmesi gerekir. Her ne kadar Yönetmelik hükmünden bu eğitimin kim tarafından verileceği tam olarak anlaşılamasa da, kanaatimizce standart eğitimin işçinin asıl işvereni tarafından verilmesi yerinde olur. Zira düzenlemelerden de gördüğümüz üzere, geçici işveren asıl işvereni işyerindeki birtakım hususlarda bilgilendirmektedir. Ancak işçinin geçici işverenin işyerinde çalışacağı işe ilişkin özellik arz eden hususlar var ise buna ilişkin eğitim yükümlülüğü geçici işverene yükletilmelidir.

E. SAĞLIK GÖZETİMİ

Direktifte de konuya ilişkin ayrıntılı olmasa da bir düzenlemeye yer verilmiş ve üye devletlerin işçilere ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, özel tıbbi raporların alınması için gerekli tedbirleri almayı sağlamaları konusunda yükümlülük yüklenmiştir.

6331 sayılı İSGK m.15'te işverenin işçinin sağlık gözetimine ilişkin yükümlülüğü ile ilgili düzenlemeye yer verilmiştir. Maddeye göre işverenin belirli dönemlerde çalışanını sağlık gözetiminden geçirmesi ve muayene etmesi gerekir. Burada sadece "çalışan" kavramı kullanılmış ve başka işyerinden gelen çalışanlara ilişkin bir ifadeye yer verilmemiştir. Ama bu boşluk Yönetmelik ile doldurulmuştur. Buna göre, 6331 sayılı Kanun m.15'teki hususlar uygulanırken, sağlık ve güvenlik yönünden özel sağlık gözetimi gerektiren işlerde; işveren, geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Ayrıca burada belirtilen özel sağlık gözetimi, işten kaynaklanan gereklilik devam ettiği sürece, çalışanın sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da sürdürülür (m.8).

49 Söz konusu Yönetmelik için karışıklık yaratmaması amacıyla "Eğitim Yönetmeliği" şeklinde anılacaktır.

50 Özdemir, s.402.

Yönetmelikteki düzenlemede asıl işveren ile geçici işverenlerin yükümlülükleri ayrı ayrı düzenlenmemiş sadece geçici işverene ilişkin bir yükümlülük belirtilmiştir. Bu nedenle maddenin yetersiz olduğu kanaatindeyiz⁵¹. Ancak her ikisine ilişkin ayrı düzenleme yapılması daha isabetli olur. Örneğin, işçinin standart kontrolleri asıl işvereni tarafından yapılması, bunun denetiminin de geçici işveren tarafından yapılması gerektiği belirtilebilirdi. Fakat geçici iş ilişkisinde çalışacağı işin özel kontrol gerektirmesi durumunda da bu yükümlülük geçici işverene yükletilebilirdi. Zaten asıl işveren İSGK m.15 uyarınca sorumlu olduğu için, onun da işçi, geçici olarak başka işyerinde çalışsa bile belirli periyotlarla sağlık kontrolünde geçirmesi gerekir.

Son olarak Yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri açısından da bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bilindiği gibi, 6331 sayılı İSGK m.6 uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi gibi iş sağlığı ve güvenliği personeli görevlendirmektedir. Geçici iş ilişkisi kurulması durumunda da, geçici işveren söz konusu personelleri geçici işçiler hakkında bilgilendirmek zorundadır (Yönetmelik m.9). Aynı maddenin devamına göre, bu personeller böylece bu işçilerin de diğer çalışanlarla birlikte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli çalışmaları yapacaktır.

F. İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ

6331 sayılı İSGK m.14/2'de işverenin iş kazasını kazadan sonraki üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak maddede geçici iş ilişkisi için herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ayrıca Yönetmelikte de buna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bunun bir eksiklik olduğunu söyleyebiliriz. Bildirim yükümlülüğünün asıl işverende olduğu söylenebilir de, bizim de katıldığımız görüşe göre, hem geçici işçinin geçirdiği kazadan geçici işverenin daha kısa sürede haberdar olması hem de iş kazasında hazırlanması gereken formların geçici işveren tarafından doldurulmasının daha kolay olacağından dolayı bu yükümlülüğün geçici işverende olması daha isabetlidir⁵². Fakat şunu da belirtmek gerekiyor ki, kaza eğer işverenin kontrolü altında olan yerler dışında meydana geliyorsa bu üç işgünlük süre işverenin öğrenmesi tarihinden itibaren başlar⁵³. Dolayısıyla asıl

51 Aynı yönde bkz. **Özdemir**, s.404.

52 **Caniklioğlu** (2008), s.153-154; **Özdemir**, s.405.

53 İş kazasının bildirimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Uşan, M. Fatih (2009), **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s.179. Alper, Yusuf (2015), **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 7. Baskı, Bursa, Dora, s.234; Şakar, Müjdat (2014), **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 11. Baskı, İstanbul, Beta, s.195; Güzel, Ali/ Okur Ali Rıza/

işverenin yükümlü olduğunun kabul edilmesi halinde süre hesabı bu şekilde yapılır. İSGK m.26'da ayrıca, bildirim yükümlülüğüne aykırı davranılmasında karşılaşılabilecek idari para cezası da düzenlenmiştir. Burada idari para cezasının muhatabı bildirim yükümlüsünün kim olduğu ile belirlenir. Bildirim yükümlüsü olarak geçici işveren olduğunu kabul ettiğimiz durumda, geçici işverenin idari para cezası ile karşılaşacağını söylememiz gerekir. Ancak sorumluluğun asıl işverende olduğunu kabul ettiğimizde de idari para cezası onun tarafından karşılanması gerekir.

Bilindiği gibi sigortalının bir iş kazasına uğraması durumunda SGK sigortalıya gereken yardımı yapmakta ve yaptığı masrafları talep edebilmektedir. Buna ilişkin düzenlemeye 5510 sayılı SSGSSK m.21'de yer verilmiştir. Buna göre, iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurum işverene rücu edebilir⁵⁴. Her ne kadar kanunda bir belirtme olmasa da, geçici iş ilişkisinin niteliği gereği, Kurum'un böyle bir durumda geçici işverene rücu etmesi gerekmektedir⁵⁵. Zira daha önce de belirttiğimiz gibi, geçici işverenin geçici işçiyi koruma borcu vardır. Burada aranacak kasıt ya da sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareket geçici işveren nezdinde ortaya çıkmaktadır. Ancak asıl işverenin yükümlülüğünün ihlalinde durumunda rücu muhatabı asıl işveren olur.

III. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE GEÇİCİ İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRI DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Geçici iş ilişkisinin kurulması durumunda yukarıda da belirttiğimiz gibi, gerek asıl işveren gerek geçici işveren nezdinde bir takım yükümlülükler söz konusu olmaktadır. Bunların ihlali durumunda da işçi ve işveren açısından bazı sonuçlar gündeme gelmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde özellikle geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranması neticesinde hem işçinin sahip olduğu hakları hem de işverenin

Caniklioğlu, Nurşen (2014), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 15. Bası, İstanbul, Beta, s.433; Korkusuz, M. Refik/ Uğur, Suat (2015), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Bursa, s.292; Tunçay, A. Can/ Ekmekçi, Ömer (2013), **Sosyal Güvenlik Hukuk Dersleri**, 16. Bası, İstanbul, Beta, s.348-349. Ayrıca bkz. Ertürk, Şükran (2012), **'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler**, SİCİL, S:27, s.19.

54 Kurumun işverene karşı olan bu rücu hakkının niteliği doktrinde tartışmalıdır. Kimisi bunu kanuna dayalı basit bir rücu hakkı olarak nitelendirirken, kimisi de kanuni halefiyet olarak değerlendirmektedir. Ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.455-456.

55 **Caniklioğlu** (2008), s.155.

karşılaşabileceği yaptırımları ele almaya çalışacağız. Bu kapsamda işçi İSGK m.13'te kendisine tanınmış olan iş yapmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği gibi, haklı nedenle fesih hakkını da kullanabilir. Bununla birlikte geçici işveren de hukuki, idari ve koşulların oluşması halinde cezai yaptırımlar ile karşılaşabilecektir.

A. İŞÇİ AÇISINDAN SONUÇLARI

1. İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı

Bir tehlikenin varlığı halinde, tehlikeden uzaklaşmak canlılar için içgüdüsel bir davranıştır. Ancak, işçi hem bağımlı çalışan hem de iş sözleşmesiyle iş görme borcu üstlenen bir kimse olduğu için, her hal ve şartta tehlikeli yerden kaçamayacaktır. Zira bazı durumlarda bu borca aykırılık teşkil edebilir. Kanun koyucu bazı durumlarda işçinin yaşamının tehlike içinde olmasını, işçinin iş görme borcunun önüne koymakta ve işçiye iş yapmaktan kaçınma hakkı tanımaktadır⁵⁶. Kanun koyucu bu hakkı tanıırken de, aşağıda ele alacağımız bazı koşulların varlığını aramaktadır.

Hukukumuzda bu hak ilk kez Anayasa m.17'nin bir sonucu olarak 4857 sayılı İşK. m.83'te düzenlenmiştir⁵⁷. Kanun koyucu aynı hakkı işçilerin sağlıklerini korumak amacıyla 6331 sayılı Kanun'da da düzenlenmiştir. Ancak kanun metnine baktığımızda kanun koyucunun "çalışanlar" ibaresini kullandığını görmekteyiz. Bu hem kanunun kapsamını anlamlandırmak hem de işverenin salt kendi işçisine değil alt işveren ya da geçici işçi gibi başka işyerinden gelen işçilerin de faydalanması amacıyla yerinde bir kullanım olmuştur⁵⁸.

56 İşçiye tanınan bu hak, mücbir sebep dolayısıyla ifa imkânsızlığı, ifa edilmezlik def'i olarak nitelenmek mümkündür. Ancak tehlike halinin mücbir sebep olarak nitelenmesi tam olarak mümkün olmayacağından kusursuz ifa imkânsızlığı şeklinde değerlendirmek doğru olmayacaktır. Aynı şekilde işi reddetme durumu işverenin borcunu ifaya zorlamadan ziyade iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeden kurtulması amacıyla kullanıldığından ifa edilmezlik def'i olarak da nitelenmek doğru olmayacaktır. Ancak doktrinde de kabul edildiği gibi, bunun hukuki niteliği alacaklının temerrüdüne dayanmaktadır. İş güvenliği önlemleri almayan işveren temerrüde düşmüş olacak ve bu durumda işçi de hem iş yapmaktan kaçınabilecek hem de ücret talebinde bulunabilecektir. Daha ayrıntılı açıklamalar için bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi (1994), 'İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin İş Red Hakkı', Türk Kamu-Sen, s.5-8. Sur, Melda (2005), 'İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı', A. Can Tuncay'a Armağan, Legal, s.403-405; Gökteş, Seracettin (2008), 'Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı', Ankara, Yetkin, s.216-221. Aynı nitelendirme için bkz. Odaman, Serkan (2006), 'İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart', Legal İHSGHD, S:11, s.885; Cengiz, Tuğba(2015) 'İşçinin Tehlike Sebebiyle İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı', (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.98; Şahin Emir, s.146-147.

57 Bkz. Kılıç, Leyla (2006), 'İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu', Ankara, Yetkin, s.129-130.

58 Aydınlı (2015), s.298.

6331 sayılı İSGK m.13'e göre, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan çalışan durum tespit edilip gerekli tedbirlerin alınması için kurul veya kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurabilir. Kurulun/işverenin talep doğrultusunda karar vermesi halinde, işçi gerekli tedbirler alınana kadar iş yapmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Ayrıca düzenlemeye göre, işçilerin bu dönemdeki ücret ve diğer hakları da saklıdır. Burada kanun koyucu işçinin sağlığını, iş görme borcundan üstün tutarak iş yapmaktan kaçınmayı sözleşmeye aykırılık olarak değerlendirmemektedir⁵⁹. Ayrıca 155 Sayılı ILO Sözleşmesi m.13'te de işçiye bu hakkının tanındığını görmektedir⁶⁰.

İşçinin bu hakkını kullanabilmesi için tehlikenin hem "ciddi" hem de "yakın" bir nitelikte olması gerekir⁶¹. Ancak bu tehlike, işin normal şartlarından olmayacak; yani iş niteliği gereği tehlikeli bir iş olmayacak⁶². Aksi halde tehlikeli bir işin yapılmasından kaçınılması durumunda işçi, işveren tarafından haklı fesih ile karşılaşabilecektir. Ayrıca maddede işçinin bu hakkını kullanabilmesi için bir prosedür öngörülmüştür. Öncelikle işçi bu durumu kurula ya da kurulun bulunmadığı yerlerde işverene bildirmeli ve kararın verilmesi beklemelidir⁶³. Kurul veya işveren tarafından verilen karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Ayrıca kararın işçinin talebi doğrultusunda olması gerekir. Şunu da belirtmek gerekir ki, işçi iş yapmaktan kaçınma hakkını tehlike devam etti-

59 **Göktaş**, s.215-216.

60 Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygun-suz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır. Madde için bkz. <http://www.ilo.org/ankara/conventions/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang-tr/index.htm>s.e.t. 20.11.2015.

61 4857 sayılı Kanun Bilim Kurul Taslağında bu ifade "yaşamsal veya acil" şeklinde kullanılmaktaydı. Bu nedenle tehlikenin yakın olması aranmayacak; hatta uzun vadeli de olsa işçinin ölümüne neden olabilecek tehlikeler de yeterli görülecekti. Ayrıntılı açıklama için bkz. Engin, Murat (2003), '**Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**', DEÜHFD, S:1, C:5, s.88-89. Ayrıca bkz. **Şahin Emir**, s.158.

62 **Mollamahmutoglu**, s.9; **Göktaş**, s.222.

63 İşçilerin iş yapmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi kendi inisiyatiflerine değil de bir kurul ya da kurulun olmadığı yerlerde işveren kararına bırakılmış olması, hakkın kullanımını güçleştirdiği gerekçesiyle eleştirilebilir. Ancak durumun tespiti teknik özellik taşıyacağından işçilerin kendilerinin buna karar vermesi çoğu durumda zordur. Bununla birlikte işçinin durumu yanlış değerlendirmesi neticesinde eğer iş yapmaktan kaçınırsa, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle de feshedebilecektir. Bu nedenle bir kurul veya işveren kararı doğrultusunda bu hakkın kullanılması daha doğrudur ve güvenlidir. Ayrıntılı açıklama için bkz. Süzek, Sarper (2005), '**İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri**', Legal İHSGHD, S:6, s.615-616; **Şahin Emir**, s.161-164.

Ayrıca kurul tarafından reddedilse bile işçi TBK hükümleri doğrultusunda alacaklının temerrüdü hükümlerine dayanarak iş yapmaktan kaçınabilir ve ücretine yine de hak kazanabilir. Ancak yine de İSGK m.13 uyarınca bu hakkını kullanması daha güvenli bir yoldur. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Keser**, s.89-90.

ği süre boyunca ve tedbir alınıncaya kadar kullanılmalıdır⁶⁴. Aksi halde yine iş görme borcunun yerine getirilmemesi kusur oluşturur.

Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda her ne kadar böyle bir düzenlemeye yer verilmişse de, maddede geçici işçiler açısından özel bir düzenleme yoktur. Ancak kanaatimizce geçici işçinin de aynı gerekçelerle iş yapmaktan kaçınma hakkını, hizmetini sunduğu ve doğrudan emir ve talimat aldığı geçici işverene karşı kullanması mümkündür⁶⁵. Zira normun amacının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksik alındığı bir işyerinde işçilerin sağlıklarını korumak niyetiyle çalışmasının engellenmesi olduğunu söyleyebiliriz. Yani amaç işçiyi korumak olduğundan bu işçilerin hangi işverenle arasında bir iş sözleşmesinin bulunduğu bir önemi yoktur ve işçinin o işyerinde fiilen çalışması yeterli ve gereklidir⁶⁶. Başka bir anlatımla, geçici işverenin işyerinde yakın ve ciddi bir tehlike olması durumunda gerekli koşullar da sağlandıktan sonra geçici işçi iş yapmaktan kaçınabilir. Bu süre boyunca da asıl işvereninden ücret almaya devam eder. İşçinin asıl işvereni buna dayanarak sözleşmeyi feshedemez⁶⁷; aksi halde bu haksız fesih olarak nitelendirilmelidir⁶⁸. Ayrıca, bu hakkını kullanan işçiye hiçbir disiplin cezası da uygulanmaz⁶⁹. Nihayetinde bu hakkın kullanılmasında geçici işverenin kendi işçisi ile geçici işçi arasında bir ayırım söz konusu olamamalıdır. Ancak burada şuna dikkat edilmesi gerekir ki, işçinin bu hakkı kullanabilmesi için kanundaki koşullar sağlanmalıdır. Aksi halde işveren sözleşmeyi derhal feshedebilir⁷⁰.

2. Haklı Nedenle Fesih Hakkı

6331 sayılı İSGK m.13'te ayrıca işçiye fesih hakkı da tanınmıştır. Buna göre, işçilerin taleplerine rağmen gerekli tedbirler alınmıyorsa, bu durumda işçi iş sözleşmesini feshedebilir⁷¹. İşçinin bu hakkını kullanabilmesi aslında biraz güçleştirilmiştir. Buna göre, işçi öncelikle kurul veya kurul bulunmayan işyerlerinde işverene başvurmalı ve kararın çıkmasını beklemelidir. Ardından

64 Mollamahmutoğlu, s.11; Sur, s.413; Göktaş, s.226; Şahin Emir, s.174.

65 Aydınlu, İbrahim (2005), 'İşverenin İşyerinde "Çalışan" İşçilerin İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı', Çimento İşveren Dergisi, C:19, S:4, s.25; Balık, Derya (2010), 'İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83)', Legal İHSGHD, S:27, s.1008; İren, s.295; Aydınlu, İş Sağlığı, s.298; Öztürk Sarıbay, s.131; Şahin Emir, s.173.

66 Keser, s.90.

67 Aydınlu (2015), s.298; Balık, s.1008.

68 Aydınlu (2015), s.298.

69 Mollamahmutoğlu, s.11-12.

70 Balık, s.1008.

71 4857 sayılı Kanun'daki ifadede işçiye "haklı nedenle fesih hakkı" tanındığı belirtilmekteydi. 4857 sayılı Kanun dönemine ilişkin bkz. İren, s.295.

işçinin talebine rağmen gerekli tedbirlerin alınmamış olmalıdır. Buna ilişkin olarak öğretilerdeki bir görüşe göre, işçi bu süreci geçmeksizin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumunda karşımıza haksız fesih çıkmaktadır⁷². Ancak elbette ki işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için kat'i olarak bu sürecin geçilmesi şart değildir. İşçi isterse İşK. m.24/2-f uyarınca çalışma koşullarının uygulanmamasına dayanarak da sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir⁷³. Çünkü işverenin çalışma koşullarının sağlanması kapsamına iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir ortam hazırlamak da girmektedir⁷⁴. Ancak Süzek'in de belirttiği gibi, İSGK m.13 uyarınca sözleşmenin feshedilmesi işçi açısından daha güvenli bir yoldur⁷⁵. Zira bu yolla fesihten önce işçiye yazılı olarak bildirilmiş ve iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir durum tespit edilmiştir. Ancak işçi İşK. m.24/2-f uyarınca yapacağı fesihte durumu kendisi değerlendireceğinden, tespiti yanlış yapmış olması durumunda yaptığı feshin haksız nitelikte sayılması tehlikesi ile karşı karşıya kalır.

Geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi mevcut olmadığı için bu hakkın geçici işverene karşı kullanılması mümkün değildir. Burada karşımıza çıkan sorun işçi bu hakkını asıl işverenine karşı kullanıp kullanamayacağıdır. İş yapmaktan kaçınma hakkında olduğu gibi, Kanun'da geçici işçilere ilişkin böyle bir ifadeye doğrudan yer verilmemiştir. Ancak elbette ki bu, geçici işçilerin bu haktan faydalanamayacakları anlamına gelmemektedir. Geçici işçi de gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle İSGK m.13 uyarınca iş sözleşmesi sona erdirilebilir. Doktrindeki bizim de katıldığımız görüşe göre⁷⁶, bu hakkını kullanmak isteyen geçici işçi, öncelikle asıl işverenine başvurup geçici iş ilişkisinin sona erdirilmesini talep etmelidir. Eğer asıl işverence bu talep kabul edilmezse, geçici işveren bu durumda fesih hakkını kullanmalıdır. Bununla birlikte Aydınli'ya göre, asıl işverenin ya da geçici işverenin geçici işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması durumunda işçi iş sözleşmesini müteselsil sorumluluk nedeniyle kendi işverenine karşı haklı nedenle feshedebilir⁷⁷.

72 Görüşler için bkz. Ekmekçi, Ömer (2003), '4857 sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümler', Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, 25-29 Haziran 2003, s.192; Eski düzenleme açısından eleştiri niteliğinde bkz. Balık, s.1009-1010.

73 Aynı yönde bkz. Yıldız, Gaye Burcu (2005), '4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği', Legal İHSGHD, S:2005, s.1159-1160; Süzek (2005), s.618; Gökteş, s233-234; İren, s.296.

74 Süzek(2005), s.618; Yıldız, s.1159-1160; İren, s296.

75 Açıklama için bkz. Süzek (2005), s.619.

76 Keser, s.93.

77 Aydınli (2015), s.285.

B. İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLARI

1. Genel Olarak

İşverenin işçiyi koruma borcuna aykırı davranması neticesinde gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçi, uğradığı bedensel zararların tazminini talep edebilir. Bunun yanında işçi koşulları varsa manevi tazminat talebinde de bulunulabilir. Ayrıca işçinin ölümü halinde işçinin yakınları destekten yoksun kalmaları gerekçesiyle yine tazminat talebinde bulunabilirler. Son olarak SGK işçinin iş kazası veya meslek hastalığına yakalanmasına sebep olan işverenden yapılan giderleri ve ödemeleri rücu edebilir (SSGSSK m.21)⁷⁸.

Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle zarara uğraması durumunda İşK. m.7/3 uyarınca her iki işverene karşı zararın tazmini için dava açabilir. Zira bilindiği gibi, madde metninde geçici işçinin gözetme borcundan asıl işverenle birlikte geçici işverenin de müteselsilen sorumlu olduğu belirtilmektedir.

Çalışmamızın bu bölümde geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması neticesinde karşılaşılabileceği idari ve cezai yaptırımlara değinilecektir.

2. İdari Yaptırım

a. İşin Durdurulması

6331 sayılı İSGK m.25'te işin durdurulması düzenlenmiştir. Söz konusu yaptırımın, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına ilişkin en önemli idari yaptırımı olduğu söylenebilir⁷⁹. Madde uyarınca, işyerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilmeye 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 (m.25/1). Bu maddenin uygulanabilmesi

78 Ancak çalışmamız 6331 sayılı Kanun çerçevesi ile sınırlı olarak ele alındığı için işverenin hukuki sorumluluğu ele alınmaksızın sadece işverenin karşılaşılabileceği ve 6331 sayılı Kanun'da sayılmış olan yaptırımlar ele alınacaktır.

79 Urhanoglu Cengiz, İstar (2011), 'İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması', Prof. Dr. Sarper Süzekè Armağan, C:2, s.1969; Ekin, Ali (2010), *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, Ankara, Yetkin, s.123; İren, s.300; Şahin Emir, s.183.

için öncelikle, işyerinde hayati tehlike oluşturacak bir durumun tespit edilmesi gerekir⁸⁰. Maddede “çalışanlar” kavramı kullanıldığı için burada geçici işçilerin de bu kapsamda olduğu kanısındayız. Dolayısıyla geçici işçilerin çalıştıkları kısımlarda da hayati tehlike arz eden bir durum söz konusu olduğunda da işyerinin bu bölümünde iş durdurulmalıdır. Zaten söz konusu yaptırım işçiden ziyade işyerinde söz konusu olan bir tehlikedir. Bu nedenle işyerinde hayati tehlikenin varlığı halinde, asıl işçi ya da geçici işçi ayrımı yapılmaksızın işyerinin tamamında ya da bir bölümünde iş durdurulur.

Ayrıca bu süre boyunca işverenin işçinin ücretini ödemesi ya da ücretinde herhangi bir düşüklük olmadan başka bir işte çalıştırması gerekir (m.25/6). Zaten geçici iş ilişkisinde ücret ödeme borcu asıl işverendedir, asıl işveren bu süre boyunca ücret ödemeye de devam eder. Elbette ki geçici işverenin ödenmeyen ücrete ilişkin müteselsil sorumluluğu bu süre zarfında da devam eder.

b. İdari Para Cezaları

İş hukukundaki en yaygın idari yaptırım türü idari para cezasıdır. İdari para cezası verilebilmesi için iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmiş olması gerekmez; kanunda öngörülen kuralların ihlal edilmesi yeterlidir⁸¹.

6331 sayılı İSGK m.26'da idari para cezalarına ilişkin düzenleme yapılmıştır⁸². Maddede iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere aykırılık halinde işverenin karşılaştacağı idari para cezaları sayılmıştır. Geçici işçi de geçici iş ilişkisi süresi boyunca geçici işverenin işyerinde çalışıp onun iş organizasyonuna dâhil olduğu için bu işçi de yaşanan aksaklıklardan etkilenir. Bu durumda da idari para cezasının muhatabı, aykırılık kendi işyerinde meydana geldiği için, geçici işverendir⁸³. Örneğin, işveren geçici işçisini sağlık gözetiminden geçirmemesi durumunda m.26/1-f uyarınca her bir işçi için bin Türk Lirası idari para cezasına çarptırılır. Ya da işyerinin durdurulmasına aykırı olarak iş-

80 Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, burada iş yapmaktan kaçınma hakkından farklı olarak “yakın” bir tehlikenin varlığı aranmamakta sadece hayati bir tehlikenin olması yeterli görülmektedir. Bkz. Güner, Recep (2015), ‘6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşin Durdurulması Yaptırımı’, Terazi, C:10, S:103, s.67; Urhanoglu Cengiz, s.1970; Ekin, s.124; Şahin Emir, s.185.

81 Oğuz, Özgür (2011), ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları’, Legal İHSGHD, S:29, s.110.

82 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.27 uyarınca idari para cezasına mahkûm edilen işveren, cezanın kendisine tebliğinden itibaren 15 gün içinde Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edebilir. Bu süre içinde başvurulmazsa idari para cezası kesinleşmiş olur. İtiraz hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Esen, Bünyamin (2015), ‘6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları’, Legal İHD, C:12, S:45, s.85-113; Oğuz, s.110-111.

83 İren, s.301.

yerine çalıştırmaya devam eden işverene m.26/1-l uyarınca on bin Türk Lirası idari para cezası verilir. Örnekler bu şekilde daha da arttırılabilir.

3. Cezai Yaptırım

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde son olarak cezai yaptırımla da karşılaşabilir. Koşulların oluşması durumunda işveren, 5237 sayılı TCK m.85 ile m.89'de düzenlenmiş olan tedbirsizlik sonucunda adam öldürme ya da yaralama suçları ile karşılaşabilir⁸⁴. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, ceza hukukunda hâkim olan “cezaların şahsiliği” ilkesi gereğince burada müteselsil sorumluluk söz konusu olamaz⁸⁵.

SONUÇ

İlk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş olan geçici iş ilişkisinde, işveren iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçisini, rızasını da alarak, geçici bir süre için başka bir işverene devretmektedir. Bu ilişki süresince hem asıl işverenin hem de geçici işverenin asli borçlarından olan işçiyi koruma borcu varlığını sürdürmektedir. İş Kanunu'ndaki düzenlemeye göre, işçiyi koruma borcundan her iki işveren müteselsilen sorumludur. Kanun koyucu işverenlerin koruma borcu olduğunu genel olarak düzenlemek ile birlikte geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü ayrıntılı olarak düzenlememiştir. Ancak AB 91/383/EC sayılı ve 1991 tarihli Direktif ve bu Direktif esas alınarak çıkartılmış 2012 tarihli Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik bizlere yol göstermektedir. Her iki düzenlemenin amacının iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde çalışan işçiler ile geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin eşit korumaya tabi tutulması olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla geçici iş ilişkisinde talimat verme yetkisine sahip olan geçici işveren, yönetim hakkını kullanırken kendi işçileri ile geçici işçiler arasında ayırım yapamaz; yani eşit davranma yükümlülüğü vardır.

Ayrıca geçici işverenin işyerinde karşılaşılabilecek riskler konusunda özellikle geçici işçi ile aralarında iş sözleşme bulunan asıl işvereni bilgilendirmesi gerekmektedir. Böylece asıl işveren işçisini gönderdiği işyeri hakkında bilgi sahibi olabilecek ve gerekirse önlem alınmasını talep edebilecektir. Çünkü aksi halde meydana gelebilecek olan iş kazası ya da meslek hastalığından

84 Kanun m.85'te “Taksirle Öldürme”, m.86'da “Kasten Yaralama”, m.87'de “Neticesi sebebiyle ağırlaşmış yaralama”, m.88'de “Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi”, m.89'da ise “Taksirle Yaralama” suçları düzenlenmiştir. Ayrıca ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, Levent (2008), ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu’, TİSK Akademi, C:3, S:5, s.213 vd; Ekin, s.129-133.

85 Keser, s.101-102; İren, s.302; Özdemir, s.409.

dolayı müteselsilen sorumlu tutulacaktır. Bu durum hem 6331 sayılı İSGK m.16'da hem de Yönetmelik m.6 ve m.10'da düzenlenmiştir. Düzenlemelere baktığımızda geçici işverenin doğrudan geçici işçiyi değil, asıl işvereni bilgilendirme yükümlülüğü olduğunu görmekteyiz. Asıl işveren de sahip olduğu bilgileri geçici işçiye aktaracaktır.

İşverenin geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırdığı işçiye eğitim verme yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülük İş Kanunu kapsamında var olan koruma borcunun bir sonucudur. Hem İSGK m.17 hem de Yönetmelik m.7'de işverenin eğitim verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre geçici işveren, geçici işçinin niteliğine ve çalışacağı işe uygun eğitim verilmesini sağlamak zorundadır.

Geçici iş ilişkisinin kurulması sonucunda geçici işverenin iş organizasyonuna dâhil olan geçici işçinin sağlık gözetimi Yönetmelik m.8 uyarınca geçici işveren tarafından sağlanmaktadır. Ancak kanaatimizce iş sözleşmesinin tarafı olan asıl işverenin de işçiyi belirli aralıklarla sağlık kontrolünden geçirmesi gerekmektedir.

Son olarak bilindiği gibi işyerinde meydana gelen iş kazasının üç işgünü içinde SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir. Ancak kanunda geçici iş ilişkisi süresince geçici işçinin geçirdiği kazanın kim tarafından bildirileceği düzenlenmemiştir. Kanaatimizce hem kazayı daha erken öğrenmesi hem de kazaya ilişkin daha çok bilgi sahibi olması bakımından bu yükümlülüğün geçici işverene ait olması gerekir.

Geçici işverenin yukarıda belirttiğimiz iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda işçi İSGK m.13'e göre iş yapmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Ancak işçinin bu hakkını kullanabilmesi için kanunda belirtilmiş olan koşulların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Aynı maddede ayrıca işçiye iş sözleşmesini fesh hakkı tanınmıştır. Buna göre, işyerinde gerekli tedbirlerin alınmaması halinde işçi iş sözleşmesini feshedebilir. Bununla birlikte işçi İşK. m.24/2-f uyarınca da çalışma koşullarının sağlanmaması gerekçesiyle de sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

İşveren de yükümlülüğe aykırı davranmasının neticesi olarak bazı yaptırımlar ile karşılaşabilecektir. İdari yaptırımlar altında değerlendirilen işin durdurulması, işverenin karşılaşabileceği en önemli yaptırımlardandır. Bununla birlikte en çok uygulanan idari yaptırım olarak, idari para cezaları karşımıza çıkmaktadır. İSGK m.26' kalem kalem sayılmış olan aykırılık halinde farklı idari para cezaları söz konusu olur. Son olarak da eğer koşulları mevcut ise, işveren TCK m.85 ilâ m.89 arasında düzenlenmiş olan suçlara ilişkin yaptırımlarla da karşılaşabilecektir.

KAYNAKÇA

Akın, Levent (2008), '**İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**', TİSK Akademi, C:3, S:5, s.210-231.

Aktay, A. Nizamettin/ Arıcı, Kadir/ Senyen Kaplan, E. Tuncay (2013), **İş Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, Gazi.

Akyiğit, Ercan (2014), **İş Hukuku**, 10. Baskı, Ankara, Seçkin.

Akyiğit, Ercan (1995), **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Kamu-İş.

Alpagut, Gülsevil (2006), '**AB'de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler**', TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, s. 3-27.

Alper, Yusuf (2015), **Sosyal Sigortalar Hukuku**, 7. Baskı, Bursa, Dora.

Andaç, Faruk (2014), **İş Hukuku**, Ankara, Detay.

Aydınlı, İbrahim (2015), **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat**, Ankara, Seçkin.

Aydınlı, İbrahim (2005), '**İşverenin İşyerinde "Çalışan" İşçilerin İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı**', Çimento İşveren Dergisi, C:19, S:4, s.15-29.

Balık, Derya (2010), '**İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83)**', Legal İH-SGHD, S:27, s.1001-1011.

Baloğlu, Cem (2013), '**İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri Ve Aykırılık Halinde Uygulanacak Yaptırımlar**', C:13, S:2, s.99-125.

Caniklioğlu, Nurşen (2012), '**6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri**', Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 26-30 Eylül 2012, s.27-84.

Caniklioğlu, Nurşen (2008), '**Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları**', Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı, s.121-155.

Cengiz, Tuğba (2015) '**İşçinin Tehlike Sebebiyle İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı**', (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Centel, Tankut/ Demircioğlu, A. Murat (2013), **İş Hukuku**, 12. Bası, İstanbul, Beta.

Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin (2009), **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, 2.Baskı, Ankara, Yetkin.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat (2014), **İş Hukuku Dersleri**, 27.Baskı, İstanbul, Beta.

Ekin, Ali (2010), **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, Ankara, Yetkin.

Ekmekçi, Ömer (2003), '**4857 sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümler**', Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, 25-29 Haziran 2003, s.177-195.

Ekmekçi, Ömer (2008), '**Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**', Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı, s.100-120.

Engin, Murat (2003), '**Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**', DEÜHFD, S:1, C:5, s.77-94.

Eren Fikret (2014), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Ankara, Yetkin.

Ertürk, Şükran (2012), '**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler**', SİCİL, S:27, s.13-24.

Esen, Bünyamin (2015), '**6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince Verilen İdari Para Cezalarına İtiraz ve Dava Yolları**', Legal İHD, C:12, S:45, s.85-113.

Eyrenci, Öner (2004), '**4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme**', Legal İHSGHD, S:1, s.15-54.

Göktaş, Seracettin (2008), **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Ankara, Yetkin.

Güner, Recep (2015), '**6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşin Durdurulması Yaptırımı**', Terazi, C:10, S:103, s.66-71.

Güzel, Ali/ Okur Ali Rıza/ Caniklioğlu, Nurşen (2014), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 15. Bası, İstanbul, Beta.

Howes, Victoria (2011), '**Who is Responsible for Health and Safety of Temporary Workers?** EU and UK Perspectives', European Labour Law Journal, Volume 2, No:4, s.379-400.

İren, Ertan (2011), '**Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü**', AÜHFD, 60 (2), s.281-307.

Keser, Hakan (2006), '**İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansımaları**', Legal İHSGHD, S:9 s.64-109.

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

Kılıç, İlknur/Demir, Seçil (2012), '**İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme**', Çalışma İlişkisi Dergisi, C:3, S:1, s.23-47.

Korkusuz, M. Refik/ Uğur, Suat (2015), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Bursa, Ekin.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2014), **İş Hukuku**, 6. Bası, Ankara, Turhan.

Mollamahmutoğlu, Hamdi (1994), '**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin İş Red Hakkı**', Türk Kamu-Sen, s.3-12.

Narmanlıoğlu, Ünal (2012), **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, İstanbul, Beta.

Odaman, Serkan (2006), '**İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart**', Legal İHSGHD, S:11, s.878-897.

Odaman, Serken (2007), **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, İstanbul, Legal.

Oğuz, Özgür (2011), ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları’, Legal İHSGHD, S:29, s.106-114.

Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut (2013), **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, C.2, 10. Bası, İstanbul, Vedat.

Özdemir, Erdem (2014), **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Vedat.

Öztürk Sarıbay, Gizem (2015), **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, İstanbul, Beta.

Sur, Melda (2005), ‘İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı’, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal.

Sümer, Haluk Hadi (2015), **İş Hukuku**, 20. Baskı, Konya, Mimoza.

Süzek, Sarper (2015), **İş Hukuku**, Yenilenmiş 11.B., İstanbul, Beta.

Süzek, Sarper (2005), ‘İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri’, Legal İHSGHD, S:6, s.608-622.

Şahin Emir, Asiye (2015), **İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi**, Ankara, Seçkin.

Şakar, Müjdat (2014), **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 11. Baskı, İstanbul, Beta.

Tuncay, A. Can (1982), **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi.

Tuncay, A. Can/ Ekmekçi, Ömer (2013), **Sosyal Güvenlik Hukuk Dersleri**, 16. Bası, İstanbul, Beta.

Urhanoglu Cengiz, İştari (2011), ‘İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması’, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C:2, s.1957-1982.

Uşan, M. Fatih (2006), **İş Hukuku**, C.1, Ankara, Gazi.

Uşan, M. Fatih (2009), **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.

Yıldız, Gaye Burcu (2005), '**4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği**', Legal İHSGHD, S:2005, s.1130-1171.

Yıldız, Gaye Burcu (2005), '**İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Eğitim Verme Yükümlülüğü**', İşveren Dergisi, C:43, S:9, s.52-56.