

THE EVALUATION OF THE SPECIAL LIABILITIES FOR THE EMPLOYERS WHO MAKE OUT TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITHIN THE SCOPE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI ÇERÇEVESİNDE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURAN İŞVERENLER İÇİN GETİRİLEN ÖZEL YÜKÜMLÜLÜKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Ayça İZMİRLİOĞLU¹

Abstract

Temporary employment relationship has been added to Turkish Labour Legislation via Labour Law Code No 4857 and has been regulated in the 7th Article of the Labour Law Code No 4857. Parallel to the related Article legislation has been regulated in occupational health and safety legislation as well. In this study, the articles that are regulated regarding the employers who have built a temporary employment relationship according to the Regulation about Occupational Health and Safety on Temporary or Fixed Term Works (OHSR) that has a legal basis on Occupational Health and Safety Law Code No. 6331 will be examined. In this context the obligation of informing the employers that are regulated in the Article of 16th of Occupational Health and Safety Law, especially the caption named "Special Legislation" that exists in the Third Section as 10th and 11th article of the related regulation, legislation named informing, moreover, responsibility will be settled on and the subject will be evaluated by means of mentioning the court decisions. Besides the legal and penal sanctions of the employers who have legal responsibility when they do not obey the special liabilities, and the legal ways that the employees may apply will be explained accordingly.

Keywords: Temporary Employment Relationship, Occupational Health And Safety Legislation, Employer, Special Liabilities.

Özet

Türk Çalışma Mevzuatına 4857 sayılı İş Kanunu ile dâhil edilmiş olan geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenmektedir. İlgili hükme paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında da geçici iş ilişkisi hakkında düzenlemeler yapılmıştır. Çalışmamızda, dayanağı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olan Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı veya Güvenliği Hakkında Yönetmelik (İSGY) ile düzenlenen ve geçici iş ilişkisi kuran işverenlere yönelik hüküm altına alınan maddeler tahlil edilecektir. Bu bağlamda, 6331 sayılı Kanunun geçici iş ilişkilerinde de uygulanması gerekli olan 16. maddesinde yer alan bilgilendirme yükümlülüğü gibi önem arz eden birtakım maddelerin yanı sıra İSGY'nin geçici iş ilişkisi kuran işverenlerin uymakla yükümlü olduğu ifade edilen ve özellikle Yönetmeliğin "Özel Hükümler" başlıklı Üçüncü Bölümünü oluşturan 10. ve 11. maddelerinde hüküm altına alınan geçici iş ilişkisinde bilgilendirme ve sorumluluk başlığı altında yer alan hükümler üzerinde durulacak ve konu yargı kararlarına da temas edilmek suretiyle değerlendirilecektir. Ayrıca, hukuki sorumluluğu olan işverenlerin özel yükümlülüklere uymaması veya aykırı hareket etmesi durumunda karşılaşılabileceği hukuki ve cezai yaptırımlara da genel hatlarıyla değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Geçici İş İlişkisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, İşveren, Özel Yükümlülükler.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ayca.izmirliglu@idu.edu.tr

GİRİŞ

Ödünç iş ilişkisi olarak da ifade edilen geçici iş ilişkisi, İş Kanunu m. 7'nin ilk fıkrası uyarınca, "özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir." Öncelikle, İş Kanunu'nda yer alan düzenleme bağlamında geçici iş ilişkisi kavramı üzerinde durulacak ve geçici iş ilişkinin bağitlanabileceği türler ile geçici iş ilişkisinin koşulları kısaca açıklanacaktır. Akabinde ise, çalışmamızın konusunu teşkil eden İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı bakımından işverenler arasında geçici iş ilişkisi kurulması hâlinde işverenlerin uyması gereken özel yükümlülükler ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu kapsamda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrasından hareketle, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin de iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmek mümkündür. Öte yandan, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı veya Güvenliği Hakkında Yönetmelik (İSGY), geçici iş ilişkisi kapsamında geçici çalışan kimselerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından işyerindeki diğer çalışanlar ile aynı düzeyde korunmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Yönetmeliğin Üçüncü Bölümünü oluşturan "Özel Hükümler" başlığı altında "Geçici iş ilişkisinde bilgilendirme" başlığı altında düzenlenen yükümlülük çalışmanın temel mevzuatları arasında yer almaktadır. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 5 ile "İşverenin yükümlülükleri" başlığı altında işverenin çalışanına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup, çalışmamızda ilgili düzenleme de incelenecektir. Öte yandan, bahsi geçen hükümlere ilişkin öğretilerdeki görüşlere ve çeşitli önerilere yer verilecektir. Son olarak ise, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel yükümlülüklerine riayet etmemeleri durumunda maruz kalacakları yaptırımlar ile geçici iş ilişkisinin tarafı olan işçilerin başvurabilecekleri yasal yollar detaylı olarak izaha çalışılacak ve çalışmamızın konusunu teşkil eden düzenlemelerin uygulama alanı bulduğu çeşitli yargı kararlarına yer verilecektir.

A. Geçici İş İlişkisine İlişkin İş Kanunu'nda Mevcut Düzenleme

Öncelikle belirtmelidir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nda "Geçici iş ilişkisi" başlığı altında 7. maddede geçici iş ilişkisine ilişkin kapsamlı bir düzenleme getirilmiştir. İlgili madde, 6715 sayılı Kanunun² 1. maddesi ile 6 Mayıs 2016 tarihinde değiştirilmiştir. Söz konusu değişiklik uyarınca, İş Kanunu'nun 7. maddesinde ayrıntılı bir düzenlemeye yer verilmiş olup, hüküm şöyledir: "Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) Bu Kanunun 13üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

² Bkz. İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. T. 20.05.2016, S. 29717

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

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

Bu Kanununun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

d) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

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.

Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu ile müdürlüğüne bildirilir.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onuncu ve on dördüncü fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a) ve (f) bentleri ile (d) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkraya göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır.”

Yukarıda zikredilen hüküm doğrultusunda ifade edilmelidir ki, geçici iş ilişkisi ülkemizde iki şekilde bağlanabilmektedir. İlki, çeşitli nedenlerle işçinin yanında çalıştığı işveren tarafından geçici bir süre için bir başka işverenin emrine verilmesi; ikincisi ise, işçinin başka işletmelere işçi temini için meslek edinmiş işveren tarafından sadece ödünç verilmek üzere işe alınması durumudur. Bu tür iş ilişkisinde meslek edinmiş işverenlerin ekonomik anlamda iş aracılığı işlevi gördüğünü belirtmek

mümkündür³. Geçici iş ilişkisinde işçi ödünç veren işverenin işçisi olmaya devam etmektedir. Ancak işçinin ödünç alan işverene karşı iş görme, talimatlara uyma ve sadakat borcu bulunmaktadır. Ödünç alan işverenin ise, işçiyi gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır⁴. Nitekim işverenlerin geniş anlamda işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan temel yükümlülüğü işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktır⁵.

İş Kanunu m.7/3 uyarınca, geçici iş ilişkisinin yazılı olarak yapılması ve en fazla iki defa yenilenerek on sekiz aya kadar uzatılabileceği hüküm altına alınmış olup, uzatmanın her defasında işçinin yazılı rızası alınarak yapılması gerekecektir. Ancak, Odaman, ödünç alan işverenin ve işçinin mevcut durumu değiştirmeden işe devam etmesinin ve bu duruma ödünç veren işverenin müdahale etmemesi halinde uzatmanın yazılı rıza olmadan da mümkün olabileceği kanaatindedir. Zira İş Kanunu'nda yenilemelerin yazılı olması gerektiği yönünde bir ibare yer almadığı için geçici iş ilişkisini yenileme iradesinin zımni ya da sarıh bir şekilde ortaya konulması mümkün olabilmelidir. Fakat işçinin ilk başta vermiş olduğu yazılı iznin içeriğinde yenilemeler için de yazılı şekil şartına uyulması gerektiği sonucu çıkarılmakta ise, her yenileme için ayrı ayrı yazılı rızanın aranması gerekecektir⁶.

Geçici iş ilişkisi süresi boyunca işçiyi gözetme borcu ilke olarak geçici işverenin sorumluluğundadır⁷. Geçici işverene özel hukuk ve kamu hukuku yaptırımları uygulanmış ancak, istihdam bürolarına müteselsil sorumluluk yüklenmemiştir⁸. Bir Yargıtay kararında zikredildiği üzere, iş kazasında geçici işveren ile asıl işverenin kusurlarının ayrı ayrı tespitini yapılması gerekmektedir⁹.

Diğer taraftan, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması açısından İş Kanunu'nda asıl iş yardımcı iş ayırımı yapılarak asıl işin bir bölümünde bu ilişkinin kurulabilmesi, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşuluna bağlanmış ise de, geçici iş ilişkisi bakımından herhangi bir koşul konmamıştır. Dolayısıyla, geçici iş ilişkisinin geçici işçinin yaptığı işin asıl iş mi yardımcı iş mi olduğunun veya işin asıl iş olması durumunda uzmanlık gerektirip gerektirmemesinin bir önemi yoktur. Keza, geçici işçinin asıl işin bir bölümünde işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan işçilerle birlikte çalışmasına da bir engel bulunmamaktadır¹⁰.

Geçici iş ilişkisinin süresine ilişkin kanun koyucunun belirlediği üst sınırlar ise, Çankaya ve Çil'e göre, emredici niteliktedir ve on sekiz aylık çalışmanın ardından kısa bir süre asıl işverenin yanında çalıştıktan sonra ardından tekrar aynı işveren ile geçici iş ilişkisi kurulamaz¹¹. 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

³ Demircioğlu, Murat/ Kaplan, Hasan Ali (2016); Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği, Beta Yayınları, İstanbul, s.41.

⁴ Demircioğlu/Kaplan, s.44; Süzek, s. 315.

⁵ Ertürk, Şükran (2018); İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, 6.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, s. 244.

⁶ Odaman, Serkan (2016), Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, s. 50.

⁷ Süzek, s. 315.

⁸ Süzek, s. 318.

⁹ Yargıtay 10. HD 20.01.2003 t. 2002/10298 K. 2003/5, DEMİRCİOĞLU -KAPLAN, s. 46-47.

¹⁰ Özkaraca, Ercüment (2018); Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, s. 55.

¹¹ Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin (2009), İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 2.Baskı, Ankara, Yetkin, s.313.

işveren ile tekrar geçici iş ilişkisi kurulabilmelidir¹². Ancak Narmanlıoğlu, aynı işverenle ikinci kez geçici iş ilişkisi kurulamayacağı, kanunun belirli bir süre sınırı koyarak buna cevaz vermediği düşüncesindedir¹³. Ayrıca, konuya ilişkin Yargıtay da bir kararında¹⁴ geçici iş ilişkisinin on sekiz ayı aşmış olması nedeniyle, işçiyi artık geçici işverenin işçisi olarak kabul etmiştir.

Öte yandan, yasa koyucu İş Kanunu m. 7/4 uyarınca, geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı halleri de düzenlemiş olup, ilgili maddenin gerekçesinde zikredildiği üzere, kamu kurumlarında yürütülen işin devamlılık arz etmesi, kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suistimale açık olması sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında ve iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan yer altında maden çıkarılan işyerlerinde sektörel sınırlamaya gidildiği ve buralarda geçici işçi çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Sözü geçen düzenlemeye ilişkin öğretilerde tehlikeli işlerden yalnızca yer altı maden işlerinin değil, tüm tehlikeli işlerin yasak kapsamına alınmasının daha isabetli olacağını düşünen yazarlar mevcuttur¹⁵.

İş Kanunu m.7/f bendi doğrultusunda geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almakla ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m. 17/6'da düzenlenen eğitimi vermekle, işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Ancak, ilgili Kanun m. 16/7 geçici işverene iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü getirmemekte olup, İş Kanunu m. 7 ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17 arasında farklılık bulunmaktadır¹⁶. Düzenleme hakkında bazı yazarlar, 6331 sayılı Kanun m. 17/6'da öngörülen hükmün yukarıda zikredilen hüküm ile bağdaşmadığını ifade etmekte ve İş Kanunu'nun hem sonraki hem özel hüküm olması sebebiyle 6331 sayılı Kanundaki hükmü değiştirdiğini ve eğitimi vermekle geçici işverenin yükümlü olduğunun kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar¹⁷.

Diğer taraftan, İş Kanunu m.7/son fıkra uyarınca ise, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işçiyi gözetme borcundan dolayı birlikte sorumluluğun düzenlenmiş olması, işçisini ödünç veren işverenlere kontrol yükümlülüğü getirildiği anlamına gelmektedir¹⁸.

¹² Odaman, Serkan/Çavuş, Ö. Hakan (2016); İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Turhan Esener'e Armağan, C.I, İstanbul, s.258; Odaman (2016), s.49-50; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.371.

¹³ Narmanlıoğlu, s.263.

¹⁴ "Somut olayda davalılar arasındaki ödünç iş ilişkisinin süresi 18 ayı çok aşmış olup, davacı artık davalı Başbakanlığın işçisi olarak kabul edilmeli YBHD 2017/2.

¹⁵ Süzek, s. 311, Güzel, Ali/Heper, Hande (2017); 'Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi', Çalışma ve Toplum, S.1, s. 35; Doğan Yenisey, Kübra(2016); Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi, Prof. Dr. Turhan ESENER Armağanı 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, s. 150; Başkan, Ş. Esra (2017); 'Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi', Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, S. 2, s. 25; Özkara, s. 78.

¹⁶ 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, Antalya, s. 72; Caniklioğlu, Nurşen (2016); İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I, İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s. 61; Öztürk, Berna (2017); Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, Beta Yayınları, İstanbul, s. 236.

¹⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 237; Nurmukhambetova, Aigul (2017); İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, s. 212; Öztürk Berna, s. 236.

¹⁸ Süzek, s. 307; Civan, s. 271.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Çerçevesinde Geçici İş İlişkisi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunu düzenleyen kanun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur¹⁹. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bağlamında çalışan kavramı incelendiğinde, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere 6331 sayılı kanunun tüm bağımlı çalışanları kapsadığını belirtmek mümkündür. Nitekim Kanunun getirdiği en önemli yeniliklerden biri memur- işçi ayırımına gitmeksizin sözü geçen kişilerin hepsini çalışan olarak nitelendirmesidir²⁰. Bu sebeple, gerek Meslek Eğitim Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu'na²¹ (TBK) tabi çırak ve stajyerler ile İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Basın İş ve Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler gerek statülerine bakılmaksızın kamu görevlileri ve hatta kamu kurum ve kuruluşlarında idari sözleşmeye dayalı olarak çalışanlar 6331 sayılı Kanun kapsamında çalışan olarak kabul edilmektedir²².

Geçici iş ilişkisi kapsamında işverenlerin işçi göndermeleri veya işçi çalıştırmaları İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı bakımından bazı özel düzenlemelerin yapılmasını gerektirmiştir. Bu bağlamda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, "İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri" Kanununun İkinci Bölümünde hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda, "İşverenin genel yükümlülüğü" başlığını taşıyan 4. maddeye göre, "(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) 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.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz."

Diğer taraftan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 16. maddesi "Çalışanların bilgilendirilmesi", 17. madde ise, "Çalışanların eğitimi" başlığı altında işverenlere

¹⁹ RG. T. 30.06.2012, S. 28339.

²⁰ Akpınar, Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ekin Yayınları, Ankara 2018, s. 240; Caniklioğlu (2016); İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I, İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s. 61.

²¹ RG. T. 4.2.2011, S. 27836.

²² Alpagut, Gülsevil: İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından İşçinin Hakları ve Yükümlülükleri, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul 2004, s. 25-26; Ertürk, Şükran (2012); İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 13-14; ARICI, Kadir (2013); İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara, 20-21 Şubat 2013, s. 114-115; Baycık, Gaye: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, S. 2013/3, s. 107-108; Akpınar, s. 240-241.

birtakım özel yükümlülükler getirmektedir. Çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin 16. madde düzenlemesine göre, “(1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

a) 12nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.”

Bahsi geçen bilgilendirme yükümlülüğünün içeriğine, işyerinde işçilerin karşılaşılabileceği sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler ile işçilerin yasal hak ve sorumluluklarını örnek vermek mümkündür. Bu doğrultuda, kendi işyerinde çalışanlar ile bu çalışanların işverenleri de işverenlerin bilgilendirme yükümlülüğüne dâhildir²³. Süzek, yukarıda zikredilen madde 2. fıkrada b bendinin geçici işçilerin işverenleri ile alt işverenlere, alt işveren niteliği kazanmamış olan müteahhitlere ve benzerlerine yönelik bir düzenleme olduğunu ifade etmektedir²⁴.

Hemen belirtilmelidir ki, Caniklioğlu'na göre, kanunda açıkça ifade edilmemesine rağmen, bilgilendirmenin gerekli görüldüğü hallerde örneğin, işyerinde yapılan işin niteliğinin değişmesi veya işyerinde bazı tehlikeler ortaya çıkması durumunda hem işverenin hem de çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi gereklidir²⁵. Bahsi geçen düzenleme ile kanun koyucu geçici işçinin bilgilendirilmesi konusundaki muhatabını asıl işveren olarak belirlemiştir. Ancak öğretilerde, Özdemir, Akyiğit ve bizim de katıldığımız görüşe göre, asıl işveren yerine geçici işverenin doğrudan geçici işçiyi bilgilendirmesi daha makul olacaktır²⁶. Akyiğit, geçici işçinin alacağı eğitimin, çalışılacak yer geçici işverenin işyeri olacağı için o işyerinin tehlike sınıfına uyan bir eğitim olması gerektiğini, işçinin asıl işyerinin daha düşük tehlike sınıfında olması durumunda, aldığı İSG eğitiminin gittiği geçici işyerinde yetersiz kalacağını düşünmektedir. Ancak, yazar, ödünç veren işverenin işyeri ile ödünç alan işverenin işyerinin aynı tehlike sınıfında olması durumunda, geçici işçinin kendi işvereni tarafından İSG eğitimi verildiğinin belgelenmesi durumunda geçici işçiye ödünç işverenin artık eğitim sağlama yükümlülüğünün bulunmadığı kanaatinde²⁷. Nitekim Caniklioğlu'na göre, sözü geçen düzenlemenin amacı iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun işçilerin gönderilmesi ve işçinin sağlık ve güvenlik açısından yeterli

²³ Ertürk (2018), s. 246; Süzek, s. 922.

²⁴ Süzek, s. 922

²⁵ Caniklioğlu (2012), s.67; Şahin Emir, Asiye (2015), s.84; Baloğlu, Cem (2013); ‘İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri Ve Aykırılık Halinde Uygulanacak Yaptırımlar’, Kamu- İş, C.13, S. 2, s.112; Erdoğan, s. 139.

²⁶ Özdemir, s. 401; Akyiğit, Ercan (2018); İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 12. Basım, Ankara, s. 483.

²⁷ Akyiğit, s. 483-484.

niteliğe sahip olmasının belirlenmesidir²⁸. Diğer taraftan, asıl işveren ile geçici işveren arasında müteselsil sorumluluk bulunduğu için, asıl işverenin durum hakkında bilgilendirilmesi halinde, geçici işverenin işyerinde gerekli önlemlerin alınması asıl işveren tarafından sağlanabilecektir²⁹. Ayrıca, öğretilde, işverenin bilgilendirme yaptığına dair ispat kolaylığı bakımından bilgilendirmenin yazılı olarak yapılmasında yarar görülmektedir³⁰.

Sözün geçen Kanun'un çalışanların eğitimine ilişkin özel düzenleme olan 17. maddesi uyarınca ise, "(1) 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.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir."

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan önceki ibarede "gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür" ifadesinde işveren bundan bizzat sorumlu iken³¹; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda "gerekli eğitim verilmesini sağlar" şeklinde hüküm altına alınmıştır. Kılış/Seçil ve Erdoğan, hüküm değişikliğe uğrasa dahi, işverenin koruma borcu kapsamında zaten geçici işçiye eğitim verme yükümlülüğünün bulunduğu görüşündedir³². Konuya ilişkin göz ardı edilmemelidir ki, ülkemizin 2004 yılı tarafı olduğu, ILO'nun 155 sayılı Sözleşmesinin 19. maddesi³³ uyarınca, işletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi işverenler için bir yükümlülüktür.

²⁸ 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, İstanbul, s. 137.

²⁹ Erdoğan, s. 140.

³⁰ Özdemir, s. 280; Demircioğlu/Kaplan, s. 75; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 368.

³¹ İş Kanunu'nda yer alan önceki ibare şöyleydi: "geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür"

³² Kılış, İlknur/Demir, Seçil (2012), 'İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme', Çalışma İlişkisi Dergisi, C. 3, S. 1, s. 34; Erdoğan, s. 141.

³³ Maddedeki ibare şöyledir: "...İşletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi" Sözleşmenin tam metni için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm, E.T. 15.10.2018.

Diğer yandan Keser, 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemede sözü geçen eğitim verme yükümlülüğünün geçici işverene ait olduğu görüşünde olup,³⁴. Caniklioğlu'na göre ise sözü geçen düzenleme uyarınca, geçici işverenin eğitim verme yükümlülüğü bulunmamakla birlikte, geçici işverenin denetleme yükümlülüğü vardır. Bu sebeple, geçici işverenin eğitim almamış işçileri işe başlatma zorunluluğu yoktur. Yazara göre, geçici işverenin eğitim vermesi mümkün olup, taraflar bu yönde anlaşabileceklerdir³⁵. Ancak uygulamada, geçici işçiler kısa dönem için geçici işverene ait işyerinde çalıştıkları için diğer işçilere kıyasla daha deneyimsiz olmaları ve yerine getirdikleri göreve alışkın olmamaları gibi nedenlerle işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında tam bilgi sahibi olamamakta ve geçici işçi statüsünde olmaları iş sağlığı ve güvenliği açısından emsal işçilere kıyasla daha az eğitim almalarına sebep olmaktadır³⁶.

Önemle belirtilmelidir ki, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına dayalı olarak geçici iş ilişkisi kapsamında olan veya olmayan tüm çalışanlara verilen eğitimin amacı, iş müfettişleri geldiğinde gösterilebilecek bir delil bulundurmamak değil, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, işçileri iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerinden korumak ve iş güvenliği kültürünün tüm işyerlerinde yerleşmesine hizmet etmek olmalıdır³⁷.

Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işçinin hangi hallerde çalışmaktan kaçınabileceği hüküm altına alınmış olup, "Çalışmaktan kaçınma hakkı" başlıklı 13. madde uyarınca, "(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz."

Avrupa Birliği tarafından yapılan bir çalışmada³⁸ da tespit edildiği üzere, diğer işçiler ile karşılaştırıldığında, geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışan işçiler diğer işçilere oranla daha çok iş kazası ya da meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır. Bu soruna ilişkin olarak, Avrupa Birliği'nde 91/383/ EC sayılı ve 25 Haziran 1991 tarihli bir Direktif yürürlüğe girmiştir. Direktifin amacı, belirli süreli ya da geçici iş ilişkisi kapsamında

³⁴ Keser, s.77-78. Fransız hukukunda da, işçiyi geçici olarak alan işverenin geçici işçiye pratik ve fiilen yapacağı işe uygun bir eğitim verilmesini sağlayacağı yolunda bir düzenleme mevcut olup, Fransız hukuku karşılaştırması için bkz. Özdemir, s.401-402

³⁵ Caniklioğlu (2012), s.72.

³⁶ Civan, Orhan Ersun (2017); İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar, Ankara Barosu Dergisi, S. 4, s. 265

³⁷ Akpınar/Batur/Çakmakkaya, s. 138-139; Akpınar, s. 270; Caniklioğlu (2016), s. 57.

³⁸ 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; Erdoğan, s. 136.

çalışan işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerindeki diğer işçiler ile eşit korumaya tabi tutulmasını sağlamaktır³⁹. Nitekim Türkiye de söz konusu Direktifi esas alarak Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliği hazırlamış ve Yönetmelik 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. Dayanağı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olan Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı veya Güvenliği Hakkında Yönetmelik⁴⁰ (İSGY)in amacı, “geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sağlık ve güvenlikleri bakımından işyerindeki diğer çalışanlarla aynı düzeyde korunmalarını sağlamaktır.” İlgili Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesi a bendi uyarınca “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren: Herhangi bir işverenden geçici bir süre ile işçilerini kendi işyerinde mesleklerine uygun işlerde çalıştırmak üzere devralan işvereni” ifade eder.

Yönetmelikte yer alan önemli düzenlemelerden diğerini ise, Yönetmeliğin “Eşit Davranma” başlığı altında 5. madde hükmü oluşturmaktadır. İlgili maddeye göre, “İşveren, belirli süreli işlerde veya 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.” Sözü geçen borca ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda herhangi bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte eşit davranma borcu kaynağını İş Kanunu’nun 5. maddesinde hüküm altına alınan “Eşit Davranma İlkesi” nden aldığını (bkz. İş Kanunu m. 7/10) ve gerek ödünç alan gerek ödünç veren işveren bakımından geçerli olan bir borç olduğunu kabul etmek mümkündür⁴¹. İlgili düzenlemeden hareketle, işverenin iş organizasyonuna kısa bir süre ile de olsa dâhil olan geçici işçi ile kendi işçisi arasında işyerinde aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından ayırım yapamayacağını belirtmek, aksi halde işverenin bu yükümlülüğüne aykırı davranmasını aynı zamanda eşit davranma borcunun ihlali olarak kabul etmek mümkün görünmektedir⁴². Nitekim geçici işverenin eşit işlem borcuna aykırı davranması durumunda kıyasen İş Kanunu m. 5 hükmünün uygulanması ve geçici işçiye hem ayrımcılık tazminatı hem de yoksun kaldığı hakları talep hakkı oluşacaktır. Ancak, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat’a göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa bir hüküm konularak eşit işlem borcuna aykırı davranılmasının yaptırımının açıkça düzenlenmesinde isabet bulunmaktadır⁴³. Süzek ise, geçici işverenin eşit davranma borcuna konu olacak temel çalışma koşullarının öğretisi ve yargı tarafından açıklığa kavuşturulacağını düşünmekte olup, konuya ilişkin 2008/104 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde düzenlenen esasların mevzuatımız bakımından bir ölçüt oluşturabileceğini ifade etmektedir⁴⁴. Biz de açık bir düzenlemenin ilave edilmesinde yarar görmekteyiz.

Öte yandan, Yönetmeliğin 6. maddesi doğrultusunda, “İşveren, belirli süreli işlerde veya geçici süreli iş ilişkilerinde 6331 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde belirtilen bilgilendirme yükümlülüğü saklı kalmak kaydı ile çalışanlara;

a) İşe başlamadan önce yapacakları işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacakları riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlar.

³⁹ Erdoğan, s. 136.

⁴⁰ RG. T. 23.11.2013, S. 28744.

⁴¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 235-236; Süzek, s. 317; Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2014); İş Hukuku, 6. Bası, Turhan Yayınları, Ankara, s. 377; Erdoğan, Canan (2017); ‘Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü’, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi’, Y.2, S. 2017/2, s. 137.

⁴² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 236; İren, Ertan (2011); ‘Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü’, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60 (2), s. 288-289; Özdemir, Erdem (2014); İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, İstanbul, s. 398-399; Erdoğan, s. 138; Güzel/Heper, s. 51.

⁴³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 236.

⁴⁴ Süzek, s. 323.

b) Özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin neler olduğu konusunda bilgi verilmesini sağlar. Ayrıca iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilir.”

“Eğitim” başlığı altında 7. madde uyarınca ise, “6331 sayılı Kanununun 17 nci maddesi hükmü ile birlikte işveren, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlar.”

Çalışmamızın konusunu teşkil eden ve sözü geçen Yönetmeliğin Üçüncü Bölümünü oluşturan “Özel Hükümler” e göre ise, “Geçici iş ilişkisinde bilgilendirme” başlıklı 10. madde uyarınca, “ (1) Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtilen hususlar ile birlikte; a) Geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacaklarla ilgili olarak geçici iş ilişkisi kurulacak işveren diğer işverene, 6331 sayılı Kanununun 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen hususlar ile yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi verir. Bu bilgilerin sözleşmede yer almasını sağlar.

b) Çalışanlarını geçici olarak devredecek işveren de aldığı bu bilgileri geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak çalışanlara verir.”

İlgili düzenleme bakımından da Öztürk Sarıbay’a göre, asıl işverenin değil, doğrudan işçinin bilgilendirilmesi daha isabetli olurdu. Ancak diğer taraftan, müteselsil sorumluluğu gündeme gelebilecek olan asıl işverenin, işçisinin geçici olarak gideceği işyeri ve iş hakkında bilgi sahibi olması ve eksik bir önlem varsa bunun tamamlanmasını sağlayabilme imkânının bulunması ve eksiklik tamamlanmazsa geçici iş ilişkisi kurmaktan vazgeçebilme hakkının varlığı söz konusu madde ile sağlanabilmektedir⁴⁵. Caniklioğlu’na göre, uygulamanın amacı özel istihdam bürolarının işin niteliğine uyan işçileri seçerek geçici işverene göndermesidir. Çünkü ilgili düzenleme kapsamında geçici işveren özel istihdam bürosuna işin gerekleri hakkında bilgi verecek, bilgiyi alan özel istihdam bürosu da işçisine aktaracaktır⁴⁶. Öztürk ise, bilgilendirmenin hem özel istihdam bürosu hem de geçici işçiye birlikte yapılması gerektiğini düşünmektedir⁴⁷. Biz öncelikle özel istihdam bürosunun işin niteliğini tespit edebilmesi ve böylece işin niteliğine uygun işçi gönderebilmesi bakımından bilgilendirilmesinin ve akabinde geçici işçinin kendisine de geçici işveren tarafından bizzat eğitim verilmesinin daha yararlı olacağını düşünmekteyiz.

İlgili Yönetmeliğin “Geçici iş ilişkisinde sorumluluk” başlıklı 11. maddesine göre ise, “(1) Çalışanlarını geçici olarak devreden işveren ile birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yapılan iş süresince işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur.

(2) Birinci fıkranın uygulanması bakımından, işin yapılmasına ilişkin sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konuları ile sınırlıdır.”

Ayrıca belirtmelidir ki, Yönetmeliğin 12. maddesinde zikredildiği üzere, “Bu Yönetmelikte belirtilen özel önlemler ile birlikte geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan istihdam edilen işyerlerinde 6331 sayılı Kanun hükümleri de uygulanır.”

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bağlamında bir başka Yönetmelik olan, Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te⁴⁸ “İşverenin yükümlülükleri” başlıklı 5. madde uyarınca ise, “1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;

a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını,

⁴⁵ Öztürk Sarıbay, Gizem (2015); İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayınları, İstanbul, s. 126; Erdoğan, s. 140.

⁴⁶ Caniklioğlu (2008), s. 137.

⁴⁷ Öztürk Berna, s. 235.

⁴⁸ RG. T. 15.05.2013, S. 28648.

b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,

c) Çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını,

ç) Program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlar.

(2) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci 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. Ayrıca geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanları ve işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirir.

(3) İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir.

(4) İşveren, 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 çalışanları işe başlatamaz.

(5) Geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında çalışanın yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlaması hâlinde 6ncı maddenin yedinci fıkrasındaki hükümler uygulanır.”

Sözün geçen maddenin 4. fıkrasına göre, yeterli bilgi ve talimat aldığını belgelenemeyen işçilerin işe başlatılamayacağı hususu aynı alanda üretim yapılırsa dahi işyerlerinin tamamen aynı olmamasından ileri gelmektedir. Zira işyerlerinde mevcut makineler, uygulanan iş akışı ve çalışma koşulları ile personellerin farklı olacağı kuşkusuzdur. İş kazalarının önlenmesi için, yeni işyerinde işe başlayacak işçinin yapacağı işin özellikleri ile işletme hakkında eğitim alması ve bilgilenebilmesi önem arz etmektedir⁴⁹.

İlgili maddenin 2. fıkrası uyarınca, 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. Bu bağlamda, geçici işveren kanundaki hususlar hakkında hem diğer işvereni bilgilendirecek hem de geçici işveren işçinin eğitim almasını sağlayacaktır. Öğretide Özdemir, geçici işçinin mesleki eğitiminden asıl işverenin sorumlu olması ve geçici işverende ise denetleme yükümlülüğünün bulunması gerektiğini ileri sürmekte⁵⁰ ve düzenlemenin yetersiz olduğunu, mesleki eğitim ve geçici iş ilişkisi ile ilgili yeniden düzenleme yapılması gerektiğini savunmaktadır⁵¹.

Bahsi geçen düzenlemenin 5. maddesinde geçici iş ilişkisi kapsamında yer alan çalışanlar bakımından Yönetmeliğin 6. maddesinin 7. fıkrasının uygulama alanı bulacağı belirtildiğine göre, bahsi geçen fıkrayı da zikretmek gerekmektedir. İlgili

⁴⁹ Akpınar, Teoman/Batur, Necat/Çakmakkaya, Baki Yiğit: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ekin Yayınevi, Bursa 2014, s. 138; Akpınar, s. 269.

⁵⁰ Özdemir, s. 40. Aynı görüş için bkz. Caniklioğlu (2012), s.72.

⁵¹ Özdemir, s. 402, Aynı görüş için bkz. Erdoğan, s. 143.

hüküm şöyledir: “Bir işyerinde temel eğitimini tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan çalışan, Ek-1’de yer alan eğitim programının tamamı tekrarlanmaksızın yeni başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda üçüncü fıkra hükümlerine uygun olarak eğitilir. Çalışanın daha önceki işyerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerinin kontrolünden işveren sorumludur. Bu çalışanların temel eğitimleri, çalışanın eğitimi tamamladığı tarihten itibaren yeni başladığı işyerinin tehlike sınıfına göre dördüncü fıkradaki belirtilen düzenli aralıklar süresince geçerlidir. İşveren bu çalışanları ikinci fıkra hükümlerine uygun olarak ayrıca eğitir.”

C. Özel Yükümlülere Aykırı Davranan İşverenler Hakkında Uygulanabilecek Yaptırımlara Genel Bir Bakış

Geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranması neticesinde hem işçinin sahip olduğu hakları hem de işverenin karşılaşılabileceği yaptırımlar kapsamında, kısaca belirtmek gerekirse, işçi, İSGK m.13’te kendisine tanınmış olan çalışmaktan 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.

1. İşçi Tarafı Bakımından Sonuçlar

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bağlamında, 6331 sayılı İSGK m.13’e göre, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan çalışan, durumun 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. İşçilerin bu dönemdeki ücret ve diğer hakları da saklıdır. Burada kanun koyucu tarafından işçinin sağlığı, iş görme borcundan üstün tutulmakta ve iş yapmaktan kaçınma sözleşmeye aykırılık olarak değerlendirilmemektedir⁵² Ayrıca 155 Sayılı ILO Sözleşmesi m.13’te de işçiye bu hakkının tanındığına görülmektedir⁵³.

İşçinin bu hakkını kullanabilmesi için öncelikle tehlikenin “ciddi” ve “yakın” bir tehlike olması gerekir⁵⁴. Ancak bu tehlike, işin normal şartlarından olmamalı; bir başka anlatımla niteliği gereği tehlikeli bir iş olmamalıdır⁵⁵. İlk olarak işçi tehlikeli durumu kurula ya da kurulun bulunmadığı yerlerde işverene bildirmeli ve kararın verilmesini beklemelidir. Kurul veya işveren tarafından verilen karar işçiye yazılı olarak bildirilmeli ve karar işçinin talebi doğrultusunda olmalıdır. Ayrıca, işçi iş yapmaktan kaçınma hakkını tehlike devam ettiği süre boyunca ve tedbir alınıncaya kadar kullanmalıdır⁵⁶.

Ancak sözü geçen maddede, geçici işçiler açısından özel bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Fakat öğretide geçici işçinin de aynı gerekçelerle iş yapmaktan kaçınma hakkını, hizmetini sunduğu ve doğrudan emir ve talimat aldığı geçici işverene

⁵² Göktaş, Seracettin (2008); Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yetkin Yayınları, Ankara, s. 215-216; Erdoğan, s. 147.

⁵³ Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır. Madde için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm

⁵⁴ 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, C. 5, S.1, s.88-89. Ayrıca bkz. Şahin Emir, s.158; Erdoğan, s. 147.

⁵⁵ Mollamahmutoglu, s.9; Göktaş, s.222; Erdoğan, s. 147

⁵⁶ Mollamahmutoglu, s.11; Sur, s.413; Göktaş, s.226; Şahin Emir, s.174; Erdoğan, s. 147-148.

karşı kullanması da mümkün görülmektedir⁵⁷. Zira normun amacının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksik alındığı bir işyerinde işçilerin sağlıklarını korumak niyetiyle çalışmasının engellenmesi olduğunu söylemek mümkündür. Düzenlemenin amacı, işçiyi korumak olduğu için bu işçilerin hangi işverenle arasında bir iş sözleşmesinin bulunduğu bir önemi yoktur ve işçinin o işyerinde fiilen çalışması yeterli ve gereklidir⁵⁸. Başka bir anlatımla, geçici işverenin işyerinde yakın ve ciddi bir tehlike olması durumunda gerekli koşullar da sağlandıktan sonra geçici işçi çalışmaktan kaçınabilir. Bu süre boyunca da asıl işvereninden ücret almaya devam eder. Geçici işçinin asıl işvereni bu hususa dayanarak sözleşmeyi feshedemez⁵⁹. Ayrıca, bu hakkını kullanan işçiye hiçbir disiplin cezası da uygulanması söz konusu değildir⁶⁰. Sözü geçen hakkın kullanılmasında geçici işverenin kendi işçisi ile geçici işçi arasında bir ayırım söz konusu olamamalıdır yeter ki işçinin bu hakkı kullanabilmesi için kanundaki koşullar sağlanmış olsun. Aksi halde, işverenin sözleşmeyi derhal fesih hakkı doğacaktır⁶¹. 6331 sayılı Kanununun 13. maddesindeki şartların mevcut olmaması durumunda ise, işçinin TBK'nun 408. maddesinde⁶² hüküm altına alınan işverenin temerrüdünden yararlanarak çalışmaktan kaçınabilmesi ve bu dönemde ücretlerine hak kazanabilmesi de bir başka hukuki yoldur⁶³.

Haklı nedenle fesih hakkı bakımından ise, işçinin bu hakkını kullanabilmesinin zorlaştığını belirtmek mümkündür. Çünkü işçinin öncelikle kurul veya kurul bulunmayan işyerlerinde işverene başvurması ve kararın çıkmasını beklemesi gerekmekte olup, akabinde işçinin talebine rağmen işveren tarafından gerekli tedbirler alınmamış olmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre, işçi bu süreci geçmeksizin iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse haksız fesih ile karşı karşıya kalabilecektir⁶⁴. Fakat, elbette ki işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için kesin olarak bu sürecin geçilmesi zorunlu değildir. İşçi isterse, İş Kanunu m.24/2-f uyarınca çalışma koşullarının uygulanmamasına dayanarak da sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme imkânına sahiptir⁶⁵. Çünkü işverenin çalışma koşullarının sağlanması kapsamına iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir ortam hazırlamak da dâhil

⁵⁷ Aydın, 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; Aydın, İş Sağlığı, s.298; Öztürk Sarıbay, s.131; Şahin Emir, s.173; Erdoğan, s. 147.

⁵⁸ Keser, s. 90; Erdoğan, s. 147.

⁵⁹ Aydın (2015), s.298; Balık, Derya: 'İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83)', Legal İHSGHD, S. 27, Y. 2010, s.1008

⁶⁰ Mollamahmutoglu, s.11-12; Erdoğan, s. 147.

⁶¹ Balık, s.1008.

⁶² "İşverenin temerrüdü hâlinde" hüküm şöyledir: "İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesinin kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir"

⁶³ Sur, s. 411; Baycık, s. 118.

⁶⁴ Görüşler için bkz. Ekmekçi, Ömer, '4857 sayılı İş Kanunu'nda 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; Erdoğan, s. 149.

⁶⁵ Aynı yönde bkz. Seratlı, Gaye Burcu (2005), '4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği', Legal İHSGHD, S.7, s.1159-1160; Süzek, Sarper (2005); 'İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri', Legal İHSGHD, S.6, s.618; Göktepe, s. 233-234; İren, s.296.

bulunmaktadır⁶⁶. Ancak Süzek'e göre, sözleşmenin İSGK m.13 uyarınca feshedilmesi işçi açısından daha güvenli bir yoldur⁶⁷. Nitekim, Süzek ve Erdoğan'a göre, bu yolla fesihden önce işçiye yazılı olarak bildirilmiş ve iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir durum tespit edilmiştir. Ancak işçi İş Kanunu m.24/2-f uyarınca yapacağı fesihle durumu kendisi değerlendireceği için, tespiti yanlış yapmış olması durumunda yaptığı feshin haksız nitelikte sayılması tehlikesi ile karşı karşıya kalır⁶⁸.

Geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu sebeple haklı sebeple fesih hakkının geçici işverene karşı kullanılması mümkün olmamaktadır. İşçinin bu hakkını asıl işverene karşı kullanıp kullanamayacağı ise asıl tartışılması gereken sorundur. İş yapmaktan kaçınma hakkı gibi, benzer şekilde, Kanun'da geçici işçilere ilişkin fesih hakkı için de doğrudan bir ibareye yer verilmemiştir. Ancak, geçici işçilerin de gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle İSGK m.13 uyarınca iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı olduğu kabul edilmelidir. Doktrinde Keser ve Erdoğan'ın katıldığı görüşe göre⁶⁹, bu hakkını kullanmak isteyen geçici işçi, öncelikle asıl işverene başvurup geçici iş ilişkisinin sona erdirilmesini talep etmelidir. Asıl işveren tarafından bu talep kabul edilmezse, geçici işveren bu durumda fesih hakkını kullanmalıdır. Diğer taraftan, 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 işverene karşı haklı nedenle feshedebilecektir⁷⁰.

2. İşveren Tarafı Bakımından Sonuçlar

İşverenin işçiyi koruma borcuna aykırı davranması neticesinde gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçi, uğradığı bedensel zararların tazminini talep edebilir. Ayrıca, koşulları varsa işçinin manevi tazminat talebinde ve işçinin ölümü halinde ise işçinin yakınlarının destekten yoksun kalmaları gerekçesiyle tazminat talebinde bulunabilmesi mümkündür. Diğer taraftan, SSGSSK m.21 uyarınca, SGK işçinin iş kazası veya meslek hastalığına yakalanmasına sebep olan işverenden yapılan giderleri ve ödemeleri rücu edebilecektir.

Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle zarara uğraması durumunda İş Kanunu 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.

I. İdari Yaptırım Bakımından

İdari yaptırım bakımından değerlendirildiğinde, 6331 sayılı İSGK m.25'te işin durdurulması düzenlenmiştir. Söz konusu yaptırım, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına ilişkin en önemli idari yaptırımdır⁷¹. İlgili madde uyarınca, işyerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu

⁶⁶ Süzek (2005), s.618; Yıldız, s.1159-1160; İren, s. 296; Erdoğan, s. 149.

⁶⁷ Süzek (2005), s. 619.

⁶⁸ Süzek, s. 962; Erdoğan, s. 149.

⁶⁹ Keser, s.93.

⁷⁰ Aydınli (2015), s.285.

⁷¹ Urhanoglu Cengiz, İştar (2011); 'İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 2, Y. 2011, s.1969; Ekin, Ali (2010); İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Ankara, s.123; İren, s.300; Şahin Emir, s.183; Erdoğan, s. 150.

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 (m.25/1). Bu maddenin uygulanabilmesi için öncelikle, işyerinde hayati tehlike oluşturacak bir durumun tespit edilmesi gerekir⁷². Erdoğan'a göre, sözü geçen maddede "çalışanlar" kavramı kullanıldığı için burada geçici işçiler de çalışan kapsamına dâhildir. Bu sebeple, geçici işçilerin çalıştıkları kısımlarda da hayati tehlike arz eden bir halde de işyerinin bu bölümünde iş durdurulmalıdır. Kaldı ki, yaptırım işçiden ziyade işyerinde söz konusu olan bir tehlike olup, işyerinde hayati tehlikenin varlığı halinde, asıl işçi ya da geçici işçi ayrımı yapılmaksızın işyerinin tamamında ya da bir bölümünde iş durdurulur⁷³. 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.

İdari Para cezaları bakımından bir değerlendirme yapıldığında ise, iş hukukundaki en yaygın idari yaptırım türünün idari para cezası olduğunu ifade etmek mümkündür. Önemle belirtilmelidir ki, işverene idari para cezası verilebilmesi için iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmiş olması gerekmez; kanunda öngörülen kuralların ihlal edilmesi yeterlidir⁷⁴. 6331 sayılı İSGK m.26'da idari para cezalarına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Sözü geçen düzenlemede 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 etkileneneği için bu durumda da idari para cezasının muhatabı, aykırılık kendi işyerinde meydana geldiği için, geçici işverendir⁷⁵. Bu doğrultuda, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m.27⁷⁶ uyarınca idari para cezasına mahkûm edilen işveren, cezanın kendisine tebliğinden itibaren 15 gün içinde Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edebilir. Bu süre içinde başvuru yapmaması durumunda idari para cezası kesinleşmiş olur. İşveren hakkında uygulanacak bahsi geçen idari para cezaları örneğin, işveren geçici işçisini sağlık gözetiminden geçirmemesi durumunda İSGK m.26/1-f uyarınca her bir işçi için 1.545,00 Türk Lirası, işyerinin durdurulmasına aykırı olarak iş yerine çalıştırmaya devam etmesi halinde ise, İSGK m.26/1-l uyarınca aykırılığın devam ettiği her ay ve her bir işçi için 1.253,00 Türk Lirası olacaktır⁷⁷.

⁷² Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, burada çalışmaktan 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 Hukuk Dergisi, C.10, S.103, s.67; Urhanoglu Cengiz, s.1970; Ekin, s.124; Şahin Emir, s.185; Erdoğan, s. 151.

⁷³ Erdoğan, s. 151.

⁷⁴ Oğuz, Özgür (2011); 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları', Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 29, s.110.

⁷⁵ İren, s.301; Erdoğan, s. 151.

⁷⁶ İlgili hüküm şöyledir: "Madde 27- (1) İdari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararı kesinleşir."

⁷⁷ İSGK'na göre 2018 yılında uygulanan idari para cezaları için bkz. <http://isg.akdeniz.edu.tr/ipc/>

II. Cezai Yaptırım Bakımından

Cezai yaptırım bakımından ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı hareket etmesi ve koşulların oluşması durumunda işveren, 5237 sayılı TCK m.85 ile m.89'de düzenlenmiş olan tedbirsizlik sonucunda adam öldürme ya da yaralama suçları ile karşılaşabilir. Hemen belirtilmelidir ki, TCK 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.

SONUÇ

Geçici iş ilişkisi İş Kanunu'nda düzenleme alanı bulan ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında da yer verilen bir iş ilişkisi olup, çalışmamızın konusunu oluşturan geçici işçiyi bilgilendirme ve işverenin yükümlülüklerine ilişkin özel hükümlere ise Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı veya Güvenliği Hakkında Yönetmelik ile İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te rastlanmaktadır. Sözü geçen düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde öncelikle belirtilmelidir ki, asıl işveren yerine geçici işverenin doğrudan geçici işçiyi bilgilendirmesi bize daha makul görünmektedir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla sağlanan geçici iş ilişkisi bakımından ise, öncelikle özel istihdam bürosunun işin niteliğini tespit edebilmesi ve böylece işin niteliğine uygun işçi gönderebilmesi bakımından bilgilendirilmesinin ve akabinde geçici işçinin kendisine de geçici işveren tarafından bizzat eğitim verilmesinin daha yararlı olacağı görüşünderiz. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 5 uyarınca, geçici işverenin kanundaki hususlar hakkında hem diğer işvereni bilgilendirmesi hem de geçici işverenin geçici işçinin eğitim almasını sağlaması yükümlülüğü bulunmaktadır. Diğer taraftan, geçici işçiler ile geçici işverenin kendi işçileri arasında işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından ayırım yasağı söz konusu olup, aksi halde geçici işverenin eşit işlem borcunu ihlâl ettiği kabul edilecektir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda gerek ayırmacılığa maruz bırakan işverenlere uygulanacak yaptırımlar gerek geçici işverenin eşit davranma borcuna konu olacak temel çalışma koşullarının ölçütleri konusunda açık düzenlemeye rastlanamamaktadır. Bu sebeple, ilgili yaptırımlar ve ölçütlerin yoruma kapalı şekilde belirlenmesi ve özel bir düzenleme eklenmesi suretiyle açıklığa kavuşturulması geçici işverenler için hem yol gösterici hem de aykırı davranışların önlenmesi bakımından caydırıcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akpınar, Teoman (2018); İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ekin Yayınları, Ankara.
- Akpınar, Teoman/Batur, Necat/Çakmakkaya, Baki Yiğit (2014); İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Alpagut, Gülsevil (2004); İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından İşçinin Hakları ve Yükümlülükleri, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul, s. 39-45.
- Akyiğit, Ercan (2018); İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 12. Basım, Ankara.
- Arıcı, Kadir (2013); İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, 20-21 Şubat 2013, Ankara, s. 110-124.
- Aydın, İbrahim (2015); İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Yargı Kararları ve İlgili Mevzuat, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Aydın, İbrahim (2005); İşverenin İşyerinde "Çalışan" İşçilerin İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı', Çimento İşveren Dergisi, C.19, S. 4, Y. 2005, s.15-29.
- Balık, Derya (2010); İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı (İş Kanunu Madde 83)', Legal İHSGHD, S. 27, s.1001-1011.

- Baloğlu, Cem (2013); 'İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri Ve Aykırılık Halinde Uygulanacak Yaptırımlar', Kamu-İş, C.13, S. 2, s. 99-125.
- Baskan, Ş. Esra (2017); 'Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi', Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, S. 2, s. 3-46.
- BAYCIK, Gaye (2013); 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler', Ankara Barosu Dergisi, S. 3, s. 103-170.
- 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, Antalya, 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 Çelik'e Saygı, İstanbul, s.121-155.
- Caniklioğlu, Nurşen (2016); 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu', Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I, İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s. 35-70.
- Civan, Orhan Ersun (2017); 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar', Ankara Barosu Dergisi, S. 4, s. 204-290.
- Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin (2009); 'İş Hukukunda Üçlü İlişkiler', Yetkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat Talat (2018); 'İş Hukuku Dersleri', Beta Yayınları, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul.
- Demircioğlu Murat/Kaplan Hasan Ali (2016); 'Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği', Beta Yayınları, İstanbul.
- Doğan Yenisey, Kübra (2016); 'Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi', Prof. Dr. Turhan ESENER Armağanı 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara.
- Ekin, Ali (2010); 'İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)', Yetkin Yayınları, Ankara.
- Engin, Murat (2003); 'Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı', Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, C.5, s.77-94.
- Erdoğan, Canan (2017); 'Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü', Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Y.2, S. 2, s. 127-158.
- Ertürk, Şükran (2012); 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler', Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 13-24.
- Ertürk, Şükran (2018); 'İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları', 6.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- 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
- Güner, Recep (2015); '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşin Durdurulması Yaptırımı', Terazi Hukuk Dergisi, C.10, S.103, s.66-71.
- Güzel, Ali/Heper, Hande (2017); 'Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi', Çalışma ve Toplum, S.1, s. 11-58.
- İren, Ertan (2011); 'Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü', Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60 (2), s.281-307.
- Keser, Hakan (2006); 'İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansımaları', Legal İHSGHD, S.9, s.64-109.
- 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.

- Mollamahmutoğlu, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş (2014); İş Hukuku, 6. Bası, Turhan Yayınları, Ankara.
- 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, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul.
- Nurmukhambetova, Aigul (2017); 'İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi', Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, s. 177-221
- Odaman, Serkan (2016); 'Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması', Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, s. 41-61
- Odaman, Serkan/Çavuş, Ö. Hakan (2016); İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Turhan Esener'e Armağan, C.I, İstanbul, s. 249-279.
- Oğuz, Özgür (2011); 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları', Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 29, s.106-114.
- Özdemir, Erdem (2014); İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Özkaraca, Ercüment (2018); Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, s. 53-102.
- Öztürk, Berna (2017); Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Editörler Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, Beta Yayınları, İstanbul, s. 207-256.
- Öztürk Sarıbay, Gizem (2015); İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sur, Melda (2005); 'İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı', A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, s. 395-414.
- Süzek, Sarper (2016); İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Süzek, Sarper (2005); 'İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri', Legal İHSGHD, S.6, s. 609-622.
- Şahin Emir, Asiye (2015); İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Urhanoglu Cengiz, İstar (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.
- Yıldız (Seratlı), Gaye Burcu (2005); '4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği', Legal İHSGHD, S. 7, s.1130-1171.