

Doç. Dr. İbrahim AYDINLI

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi  
Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu YÖK Temsilcisi

# 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk

## 1. Genel Olarak

Ülkemizi iş sağlığı ve güvenliğinin düzenlenmesi açısından uluslararası yükümlülük altına sokan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme<sup>1</sup> ile 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin ILO Sözleşmesi<sup>2</sup> incelendiğinde alt işveren işçilerinden asıl işvereni sorumlu kılan dolaylı da olsa bir hükme rastlanılmamaktadır.

Ancak 6331 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de belirtildiği gibi, Avrupa Birliği'nin 1989 yılında kabul ettiği 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile "tüm çalışanların" iş sağlığı ve güvenliği kapsamı içine sokulması kanun koyucuya bu anlamda bir esin kaynağı olmuştur diyebiliriz. Bunun yanında özellikle ülkemizde milli bir çalışma hayatı sorunu olarak alt işverenlik müessesesinin iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde ihmal edilemeyecek boyutta sorunlar taşıması da elbette kanun koyucuyu düzenleme yapmaya iten inkâr edilemez bir gerçekliktir.

Sadece kamuda olmak üzere alt işveren iş-

çilerinin işçi alacaklarının korunmasının düzenlediği 94 sayılı ILO Sözleşmesi incelendiğinde, alt işveren işçileri açısından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin de dikkat çekici bir hüküm olduğu göze çarpmaktadır. 94 sayılı Sözleşmenin 3. maddesinde yer alan "Akitlerin ifasında, istihdam edilen işçilerin sağlığı, iş emniyeti ve sosyal servislerine müteallik gerekli tedbirlerin milli mevzuat, kollektif mukavele veya hakem kararı gereğince bu gibi işçiler hakkında doğrudan doğruya uygulanması mümkün değilse, yetkili makam, ilgili işçilere, adil ve makul sağlık, emniyet ve sosyal servis şartlarını sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacaktır." şeklindeki düzenleme dikkat çekmektedir.

Her ne kadar 94 sayılı ILO sözleşmesi sadece kamuda ve bazı işlerin ihale edilmesi halinde bu işlerde çalışanları ya da alt işveren işçilerini ilgilendirse de, ILO bu sözleşmeyle asıl işverene ve/veya ihaleyi veren yetkili makama bu şekilde bir yükümlülük getirerek alt işveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini belli bir standarda kavuşturmayı hedeflenmiştir.

Konuya ilişkin olarak ülkemizde 30 Ha-

ziran 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu incelediğinde alt işveren işçileri bakımından önemli düzenlemeler getirildiği görülmektedir. Bunlar; çalışanların bilgilendirilmesi (6331/m.6/1-d, m.16) başta olmak üzere, risk değerlendirilmesi (6331/m.10, Risk Değ. Yön. m.15/1) çalışanların eğitilmesi (6331/m.17/5), iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma (6331/m.22) ile iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunu sağlama (6331/m.23) gibi düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerde asıl işverenlere kendi çalışanları yanında işyerine başka işyerinden gelen çalışanların<sup>3</sup> ve/veya alt işveren ve işçilerinin de sorumluluğu kısmen de olsa yüklenmektedir.

## II. Asıl İşverenin Alt İşveren ve Alt İşveren İşçilerine Karşı Sorumluluk Alanları

### A. Çalışanların/İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Hukuki Sorumluluk

Kanun koyucu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun “Çalışanların Bilgilendirilmesi” başlıklı 16. maddesinde asıl işvereni; kendi işçileri (çalışanları) yanında “başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları<sup>4</sup> ve söz konusu çalışanların işverenlerine de bu konuda gerekli bilgileri vermekle yükümlü kılmıştır<sup>5</sup>. Söz konusu yükümlülüğün içeriği işçilerin işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler başta olmak üzere; kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişilerle ilgili bilgi verilmesi, belirtilen bilgileri almalarını sağlamaktır.

6331 sayılı Kanun’un çalışanların bilgilendirilmesi konusunda işyerindeki çalışanları ikiye ayırdığı görülmektedir. Kendi işçisi ve/veya çalışanı olsun ya da olmasın 6331 sayılı Kanun’un 12. maddesinde belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, bizzat asıl işverenin

tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna karşın ciddi ve yakın tehlike ortamında çalışmayan diğer çalışanlara ve/veya işçilere söz konusu bilgilerin verilmesi konusunda asıl işveren sadece çalışanların işverenlerini bilgilendirir.

Bir başka anlatımla asıl işveren başka işyerinden gelen ancak asıl işverenin kendi işyerinde ciddi ve yakın tehlike ortamında çalışmayan bu tür çalışanları doğrudan bilgilendirilme ile yükümlü olmayıp sadece onların işverenlerini kanunda belirtilen konularda bilgilendirme ile sorumlu tutulmuştur.

Kanaatimizce ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalınabilecek ortamlarda çalışan alt işveren işçilerinin kanunda belirtilen hususlar hakkında bilgilendirilmeleri konusunda asıl işveren alt işverenle beraber sorumlu olduğundan bu konuda bir bilgisizlik nedeniyle alt işveren işçisinin iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması halinde asıl işveren alt işveren yanında işçiye karşı hem müteselsilen hem de doğrudan sorumlu olmaktadır.

6331 sayılı Kanun’un 26. maddesinde ise aynı Kanunun 16. maddesine uygun olarak bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her çalışan için 1.078 TL para cezası idari yaptırım olarak düzenlenmiştir (6331 m.26/1-g).

### B. Çalışanların/İşçilerin Eğitimi ve Hukuki Sorumluluk

6331 sayılı Kanun’un 17. maddesinde işverenlere getirilen bir başka önemli yükümlülük “çalışanların eğitimi”dir. Düzenleme incelendiğinde alt işveren işçilerine eğitim verme yükümlülüğünün asıl olarak alt işverene ait olduğu anlaşılmakta olup doğrudan asıl işverene böyle bir sorumluluk yüklenmemiştir. Ancak kanun koyucu Kanun’un 17. maddesinin 5. fıkrasıyla “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.”

şeklinde düzenleme getirerek alt işveren işçilerini de kapsayacak nitelikte bir sorumluluk getirdiği söylenebilir.

Böyle bir düzenleme acaba asıl işverene hukuki sorumluluk getirir mi? Kanaatimizce; her ne kadar ilgili yükümlülüğe uymayan asıl işverene Kanun'un 26. maddesinde para cezası öngörülmemiş olsa da asıl işveren söz konusu ortamlarda çalışacak olan alt işveren işçisinden gerekli eğitimi aldığına dair belgesi olup olmadığının denetimini yapmadan işe başlamasına göz yumması halinde meydana gelecek olan iş kazası ya da meslek hastalığından alt işverenle beraber sorumlu olacaktır. Sorumluluğun altında yatan durum ise alt işveren işçilerinin çalıştığı mekanda fiziken baskın ve etkili, hukuken de asıl yetkili olanın asıl işverenin olmasıdır.

### C. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma ve Hukuki Sorumluluk

Kanun koyucu 6331 sayılı Kanun'un "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" başlıklı 22. maddesinde başka yerlerde sıkça kullandığı "başka işyerinden gelen çalışanlar" kavramı yerine doğrudan "alt işveren işçileri" kavramını esas almıştır. "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" konusunda kanun koyucunun; aynı işyerini çalışma alanı olarak kullanan asıl işverenle alt işveren arasında koordinasyonu sağlama yükümlülüğünü kural olarak asıl işverene yüklediği görülmektedir.

Buna göre 6331 sayılı Kanun'un 22. maddesinde kural olarak; "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular." (6331 m.22/1).

Ancak "Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır (6331 m.22/2-a). Şayet; "Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerek-

meyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar." (6331 m.22/2-b).

"İşyerinde kanuni şartları oluşmadığı için kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, kanuni şartları taşıdığı için alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar." (6331 m.22/2-c). Kanuni şartları taşımadığı için "kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur." (6331 m.22/2-ç). Bunun yanında "aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir." (6331 m.22/3).

Böylece birden fazla işverenin bulunduğu mekânlarda her işverenin kanuni sayı olduğunda kendi kurulunu oluşturma yükümlülüğü yanında asıl işverenlerin ayrıca kurullar arasında koordinasyonu sağlama noktasında hukuki bir sorumluluğu görülmektedir<sup>6</sup>. Sonuç itibarıyla; söz konusu koordinasyonu yerine getirmeyen asıl işveren, alt işveren işçisinin bu yüzden sakatlanması ya da hastalanmasından dolayı alt işverenle beraber sorumlu olur.

İdari yaptırım olarak ise yukarıda bahsedilen düzenlemelerin ihlali halinde, işverenlere her bir aykırılık için ayrı ayrı 2.156 TL para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir (6331 m.26/1-i).

### D. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu ve Hukuki Sorumluluk

6331 sayılı Kanun'un 23. maddesinde "İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu" başlığı altında iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunu sağlamaya ilişkin bir başka madde düzenlenmesi yer almaktadır.

Bu düzenlemeden anlaşıldığı kadarıyla, birden fazla işverenin aynı çalışma alanını paylaşması durumunda iş hijyeni ile iş sağlığı ve

güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği ile yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapmaları, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirmeleri gerekmektedir (6331 m.23/1).

Kanun'un 23. maddesinin 2. fıkrası ise "Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir." (6331 m.23/2) hükmünü içermektedir<sup>7</sup>.

Her ne kadar kanun koyucu söz konusu düzenlemede doğrudan alt işveren kavramını ele almamış ya da kanundaki koordinasyon yükümlülüğünü böyle bir ilişki olmasına bağlamamışsa da alt işverenlerin de çalıştıkları yerler ayrı işyeri sayıldığı için asıl işverenle beraber paylaştıkları mekânlar içinde bu düzenlemelerin kıyasen uygulanabilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

## E. Risk Değerlendirilmesinde Koordinasyonu Sağlama ve Hukuki Sorumluluk

Çağdaş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğinde önemli bir zemin oluşturan risk değerlendirilmesi yükümlülüğü "risk değerlendirilmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma" başlığıyla Kanunun 10. maddesinde "İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirilmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür." şeklinde hükme bağlanmıştır (6331 m.10/1, 6331 m.10/1).

Asıl işverenin tüm işyeri için yapacağı ya da yaptıracığı risk değerlendirilmesinin aynı mekânı kullanan alt işveren ve işçilerinde nasıl bir durum meydana getireceği sorusu "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği"nde detaylı olarak karşılanmaya çalışılmıştır.

Kural olarak asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde: "Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır." (Risk. Yön. m.15/1-a). Bu konuda "Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır." (Risk. Yön. m.15/1-b). Koordinasyon bakımından "Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder." (Risk. Yön. m.15/1-c).

Risk değerlendirilmesi sonunda "Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirilmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar." (Risk. Yön. m.15/2).

Tüm bu yönetmelik hükümlerinden de anlaşıldığı gibi alt işverenlerin risk değerlendirme yükümlülüğü kendilerine ait olmasına rağmen alt işverenler asıl işverenin işyerinde ya da işletmesinde faaliyette buldukları için bu konuda asıl işveren; işyeri ya da işletmesinde bulunan alt işveren ve/veya alt işverenlere gerekli olan bilgi ve belgeleri vermek, alt işverenin risk değerlendirmesini izlemek, denetlemek, kendi diğer alt işverenlerin risk değerlendirilmesi ile koordine sağlamak ve bu konudaki uygunsuzlukları gidermekle yükümlü tutulmuştur.

Bu nedenle asıl işverenin hukuki sorumluluğu bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmediğinden dolayı alt işveren işçilerinin iş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına maruz kalmış olması durumunda ortaya çıkmaktadır.

İdari yaptırım olarak ise asıl işverene, risk değerlendirilmesine ilişkin alt işverenlere yönelik yükümlülüklerini yerine getirmediğinde (6331 m.26/1-n, 30/1-ç) uyulmayan her hüküm için, tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1.078 TL para cezası verilecektir.

### III. Asıl İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki Sorumluluğunun Sınırları ve Hukuki Niteliği

Genelde aynı mekânın birden fazla işverence paylaşıldığı özelde ise alt işveren ilişkisi olan işyerlerinde yukarıda sayılan yükümlülükler bakımından asıl işveren sorumluluğunun sınırları ve niteliğinin ne olması gerektiği mutlaka cevaplanmalıdır.

Sorumluluğunun sınırları ve alanlarını;

- i. Aynı mekânı paylaştığı alt işverenlerin kendilerini ya da yakın ve acil tehlikelere maruz kalan işçilerini İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen konularla ilgili bilgilendirme,
- ii. Gerekli belgelere sahip olmayan alt işveren işçilerini çalıştırmama,
- iii. İş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurma yükümlülüğüne kanunda belirtilen şekilde uyma ve koordinasyon sağlama,
- iv. Risk değerlendirilmesinde bilgi ve belgeleri sağlama ve denetim şeklinde belirleyebiliriz.

İşte tüm bu yukarıda sayılan alanlarda meydana gelen aksaklıklar halinde meydana gelecek özellikle bir iş kazası ya da meslek hastalığından alt işveren yanında asıl işveren nasıl sorumlu olmalıdır?

Öncelikle asıl işverenin bu sorumluluğunun asıl işverenin alt işveren işçileri ile aralarında bir iş sözleşmesi olmadığı için sözleşme sorumluluğuna dayanmadığını söylemek zor olmasa gerekir. İkinci önemli yaklaşım ise asıl işveren için getirilen yükümlülüklerin sırf kanundan doğduğu düşüncesiyle kanundan doğan sorumluluk nitelemesi yapmak da kolaycılığa kaçmakta ve ayrıca sorumluluk hukukunun temel ilkesi olan irade özerkliğine de uygun düşmemektedir.

Tüm bu endişelerden dolayı sorunu daha sağlam ve hukuki izahı mümkün olan bir temel düşünceye dayandırmak gerekir. Kanaatimizce aynı mekânı paylaşan ve paylaşılan mekânın fiziken ve hukuken asıl hakimi (hukuki hakimiyet düşüncesi) olan asıl işverendir. Ayrıca alt işveren işçilerinin asıl işverenin işye-

rinde yaptıkları iş asıl işverenin işi olup bundan en çok menfaati olan asıl işverendir.

Tüm bunlardan dolayı kanun koyucunun alt işverenler yanında ayrıca asıl işverenleri de birçok halde alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin yükümlülüklerden sorumlu tutmasının altında; alt işveren işçileri ile asıl işveren arasında oluşan iş (çalışma) ilişkisinden ya da sosyal temastan doğan edimden bağımsız koruma yükümlülüğünün yattığını söylemek yanlış bir niteleme olmasa gerekir<sup>8</sup>.

### IV. Sonuç Yerine

Yazımızın sonuç kısmında alışlagelmiş tekrarın dışına çıkarak konunun devamı olan iki önemli sorunu cevaplamak istiyoruz: Bunlardan ilki iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri açısından alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin alt işveren yanında müteselsil sorumluluğunun devam edip etmediğidir. İkinci sorun ise asıl işverenin alt işverene rücu edip edemeyeceğidir.

Asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden dolayı sorumluluğu İş Kanunu ve uygulamasında olduğu gibi (İŞK. m.2/7 "...bu kanundan..." de düzenlendiği şekilde) müteselsil sorumluluk olarak devam eder mi sorusu öncelikle cevaplanmalıdır.

Her ne kadar İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen 77 ve devamı maddeleri 6331 sayılı Kanun'la mülga edilmiş olsa da (6331 m.37/1-ç) 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 27. maddesinin 1. fıkrasında "...bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı kanunun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır." düzenlemesiyle müteselsil sorumluluğun devam ettiği sonucuna ulaşılabilir.

Yukarıda bahsedilen ikinci sorun; iş sağlığı ve güvenliğinde de müteselsil sorumluluktan dolayı asıl işveren alt işverene rücu edebilecek midir?

İş hukukunda asıl işverenler; alt işveren işçisinden dolayı ferdi ya da toplu iş hukukundan kaynaklanan işçi alacaklarını ya da SGK primlerini kanuni düzenleme gereği (İŞK. m.2/6, SSGSSK m.12/son) asıl borçlu olan alt



işveren yerine ödeme yaptığında alt işverene rücu etmesi hukuken mümkündür.

Soruyu bir başka şekilde tekrarlayacak olursak acaba alt işveren ilişkisinden dolayı 6331 sayılı Kanun ve yönetmeliklere göre iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve bu yüzden kusurlu sayıldığı için alt işveren işçisine ya da yakınlarına tazminat ödemek zorunda kalan asıl işveren alt işverene rücu edebilir mi?

Bu soru aslında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında asıl işverene getirilen yükümlülüklerin niçin getirildiğine verilecek cevapta kendini bulmaktadır.

İş hukuku doktrininde hakim olan görüşe göre alt işverenin ekonomik olarak zayıflığından dolayı işçi alacaklarının ya da sigorta prim alacaklarının asıl işverene yüklenilmesi temelinde asıl işveren alt işveren sorumluluğunun kurulduğu fikri yıllardan beri kabul edilegelmiştir.

Her ne kadar asıl işverenin bu yöndeki sorumluluğuna söz konusu neden dolayısıyla açıklık getirmek kısmen doğru ise de özellikle asıl işverenin işçi sağlığı ve güvenliği açısından koruma yükümlülüğünün açıklanmasında ne kadar sıkıntı doğurduğu ortadadır.

Bize göre kanun koyucu 6331 sayılı Kanun'da işçi alacakları ve SGK alacakları mantığından sıyrılarak iş sağlığı ve güvenliğinin teknik özelliği ve esas işyeri ve işletmenin sahibi olan asıl işverene alt işveren ve işçileri bakımından doğrudan yükümlülük getirmiştir.

Bundan dolayıdır ki yukarıda bahsedilen yükümlülükler incelendiğinde asıl işveren alt işverenlere ya da başka işyerinden kendi işyerine çalışmaya gelenlere yönelik kanun ya da yönetmelik hükümlerine uymadığında birçok yerde doğrudan para cezası yaptırımına tabi tutulması bu tür çalışanlara yönelik ödeyeceği tazminatın kendi kusurundan kaynaklandığını göstermektedir.

Sonuçta asıl işverenin bu nedenle ödediği tazminatları örneğin alt işverene ya da geçici (ödünç) işçi veren işverene rücu etmesi hukuken hakkaniyete uygun değildir. Şayet bu konuda asıl işverene rücu hakkı tanınırsa muvazaalı alt işverenlikte olduğu gibi muvazaalı

yaptırımına tabi tutulan asıl işverenin hukuka aykırı davranışından kaynaklanan yaptırımı bir başkasına yansıtma imkânı gibi<sup>9</sup> istenmeyen bir sonucun burada da ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelir. Böyle bir sonuç ise 6331 sayılı Kanun'la ve ilgili yönetmeliklerle doğrudan asıl işverenlere yönelik getirilen yükümlülüklerin içinin boşaltılmasına neden olur kanısındayız.

## DİPNOTLAR

- 1 ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004/5038, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004/25345.
- 2 ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004/5039, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004/25345.
- 3 "Başka işyerinden gelen çalışanlar" kavramına alt işveren, geçici (ödünç) iş ilişkisi ve buna benzer diğer ilişkiler içinde asıl işveren işyerine gelen tüm işçilerin dahil olması gerektiği yönünde bkz; AYDINLI, İbrahim; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren "...Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar..." Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 26, Haziran 2012, s. 21.
- 4 Aynı düzenleme İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 6. fıkrasında da yer almaktadır. Yönetmelik için bkz; 29.12.2012 tarihli RG, s: 28512. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 16. maddesinde de başka işyerinden gelen çalışanların bilgilendirilmesi hususu yer almaktadır. Yönetmelik için bkz; 29.12.2012 tarihli RG, s: 28512.
- 5 BAŞBUĞ, kanuni düzenlemede tek bir alt işveren olması halinin ele alındığını, birden çok alt işveren olması halinde durumun ne olması gerektiği yönünde düzenleme eksikliği olduğunu ileri sürerek getirilen kanun hükümlerini farklı yönleri ile eleştirmektedir. Bkz; BAŞBUĞ, Aydın; İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, 2013, Ankara, s. 86 vd.
- 6 Benzer düzenleme risk değerlendirilmesinde de İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği'nin 14. maddesinde yapılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği için bkz; 29.12.2012 tarihli RG, s. 28512.
- 7 Konuya ilişkin yazarın görüşüne ayrıntılı olarak bkz; AYDINLI, İbrahim; İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, 2004, s. 177, 184.
- 8 Geniş Bilgi için bkz; AYDINLI, İbrahim; Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi ve Rücu Hakkına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, C: 3, S: 9, Y: 2008 s. 209-233.