

Dr. Araç. Gör. Esra YİĞİT*

Makale Gönderim Tarihi: 19 Mart 2019

Makale Kabul Tarihi: 26 Mart 2019

Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu

Öz

Birden fazla işverenin bulunduğu ilişkilerde, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin kim tarafından yerine getirileceği ve bunlara ilişkin sonuçların değerlendirilmesi önem taşır. Çalışmamızın konusunu da, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ve işverenin sorumluluğu bahsinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olduğunda nasıl yorumlanacağı oluşturmaktadır. Çalışma

kapsamında mevzuatta öngörülen kurul oluşturma, eğitim verme, bilgilendirme ve risk değerlendirmesi yapma yükümlülüklerinin asıl işveren alt işveren ilişkisinde nasıl yerine getirileceği incelenmiş, ardından da söz konusu yükümlüklerin ihlal edilmesinin asıl işverenin sorumluluğuna nasıl etki edeceği doktrinde öne çıkan görüşler ışığında anlatılmıştır.

Anahtar Sözcükler:

Asıl işveren, alt işveren, iş sağlığı ve güvenliği, sorumluluk.

Sharing of Occupational Health and Safety Obligations in Subcontracting Relationship and The Responsibility of Main Employer

Abstract

It is important to assess who will fulfill the occupational health and safety obligations and to evaluate the results related to them in relationships which contains more than one employer. The subject of our study is the interpretation of the obligations related to occupational health and safety and the responsibilities of the employers in subcontracting relationship. Within the scope of

the study, how to fulfill the obligations of establishing the board mentioned in law, training of workers, informing the workers and making risk assessments in subcontracting relationship are examined. Afterwards, how the violation of these obligations will affect the responsibility of the main employer is explained in the light of the prominent opinions in the doctrine.

Keywords:

Subcontracting relationship, occupational health and safety, responsibility.

* Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-yigit@tau.edu.tr

Giriş

İş Kanunu m. 2'de yer bulan alt işverenlik ilişkisi, "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki" olarak tanımlanmaktadır. Bu ilişkiye Kanunun bağladığı sonuç ise, alt işveren işçilerinin Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hakları bakımından her iki işverenin müteselsil sorumlu olmasıdır. İlişkinin muvazaalı olması halleri ve bu durumda alt işveren işçilerinin başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı da Kanunda açıkça yer almıştır.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurlarından biri, alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışmasıdır. Bu durumun özellik gösterdiği alanlardan biri ise, iş sağlığı ve güvenliğidir. Nitekim aynı işyerinde farklı işler yürüten iki farklı işverenin bulunması, bu alandaki bazı yükümlülüklerin iki işveren arasında nasıl dağıtılacağı ve iki işveren arasında nasıl bir koordinasyon kurulacağı incelenmesini gerektirir. Bu doğrultuda bazı yükümlülükler bakımından mevzuatımızda özel hükümler mevcut olup aşağıda bu hükümler incelenecektir.

I. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanun¹ ve ilgili yönetmelikler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almanın dışında işverenlere pek çok yükümlülük getirmektedir. Bunların asıl işveren alt işveren ilişkisi bakımından özellik arz edenleri, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak, iş sağlığı ve güvenliği konularında koordinasyon sağlamak, işçilerin eğitilmesi, bilgilendirilmesi, risk değerlendirmesi yap-

ma yükümlülükleridir. İlgili yükümlülüklerin iki işveren arasında nasıl paylaştırılacağı konusunda da mevzuatımızda birçok hüküm bulunmaktadır.

A. Kurul Oluşturma ve Koordinasyon Yükümlülüğü

1. Kurul Oluşturma Yükümlülüğü

a. Genel Olarak

6331 sayılı Kanunun 22. maddesi uyarınca işveren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu² kurmakla yükümlüdür³. Bu kurulun mevzuata uygun kararları işverence uygulanmak zorundadır.

Maddede yer alan elli çalışan ölçütünün⁴ tespitinde, düzenlemede "çalışan" ifadesi yer aldığından, işyerinde çalışan çırak ve stajyerler ile iş

- 2 İş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma hayatındaki yeri ve önemi hakkında bkz.: Ayhan, Abdurrahman: "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", Çalışma ve Toplum, Cilt 7, Sayı 2/2003, s. 2 vd.
- 3 Bu yükümlülüğün ayrıntıları için bkz.: Ekmekçi, Ömer: "4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi" (Örgütlenme), Legal Yayıncılık, İstanbul 2006, s. 64 vd.; Demircioğlu, Murat / Kaplan, Hasan Ali: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi" (İSG Örgütlenmesi), Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, Yıl 2013, s. 10 vd.; Centel, Tankut: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi (Kurullar)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 29, Yıl 2013, s. 13 vd.; Yılmaz, Fatih: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri (Yükümlülükler)", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 24, Sayı 6, Yıl 2013, s. 63 vd.; Akın, Levent: İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik (Alt İşverenlik), Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 127 vd.; Özdemir, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (İş Sağlığı ve Güvenliği), Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s. 312 vd.; Alpagut, Gülsevil: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları" (Genel Esaslar), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2, Yıl 2014, s. 39; Çelik, Nuri / Canbolat, Talat / Caniklioğlu, Nurşen: İş Hukuku Dersleri, 31. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul 2018, s. 378.
- 4 Ülkemizde küçük işletmelerin oranının daha yüksek olduğu ve bu işletmelerde iş kazalarının daha sık meydana geldiği gerekçesiyle elli çalışan ölçütünün eleştiren görüş için bkz.: Demircioğlu / Kaplan, İSG Örgütlenmesi, s. 6; Süzek, Sarper: İş Hukuku (İş Hukuku), 17. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul 2019, s. 889.

1 RG 30.06.2012, 28339.

sözleşmesinin türüne bakılmaksızın çalışan tüm işçiler sayıya dahildir⁵. Ancak geçici işçiler, şüphesiz ki kendi işverenlerinin işçi sayısında hesaba katılacak, geçici işverenin işçi sayısına dahil edilmeyeceklerdir. Belirtelim ki elli çalışan ölçütü işyerinde devamlı olarak elli ve üzeri çalışan bulunması anlamına gelmeyip, genel olarak ve işin niteliği bakımından elli ve daha fazla çalışanın bulunması gerekliliğini ifade eder⁶. Ayrıca elli sayısı belirlenirken, aynı işverene ait her bir işyeri ayrı ayrı değerlendirilmelidir⁷.

Kurul oluşturma yükümlülüğünün doğması için, elli çalışan şartının yanı sıra, işyerinde yapılan işin sürekli olması ve altı aydan fazla sürmesi gerekmektedir. Buradaki sürekli iş kavramının, 4857 sayılı İş Kanununda⁸ yer alan sürekli iş kavramıyla aynı anlama geldiği kabul edilmelidir. Diğer bir deyişle otuz günden fazla süren işler, 6331 sayılı Kanun anlamında da sürekli iş sayılacaktır⁹.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kuruluşu, oluşumu, görev ve yetkileri ile çalışma esaslarını belirlemek üzere çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik¹⁰ uyarınca bu kurul, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta ile çalışan temsilcisinden oluşur (m. 6).

Kurulun görev ve yetkileri Yönetmeliğin 8. maddesinde sayılmış olup, en önemlileri; işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği

iç yönerge taslağı hazırlamak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak, iş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak ve programları hazırlayarak işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek, iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık rapor hazırlamak, o yılki çalışmalarını değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak, çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktır.

Kurul, Yönetmelik uyarınca ayda en az bir kere toplanır ve toplantılar günlük çalışma saatleri içinde yapılır. Toplantıda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, toplantı aralıklarını tehlikeli işyerlerinde iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirleyebilir (m. 9).

b. Alt İşveren İlişkisinde Kurul Oluşturma Yükümlülüğü

Hem 6331 sayılı Kanun (m. 22), hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (m. 4), alt işveren ilişkisinin mevcut olması halinde kurulun hangi esaslara göre kurulacağını belirtmektedir. Bu düzenlemelerin içerdiği yükümlülükler, şayet altı aydan fazla süreli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi mevcutsa söz konusu olur. Buna göre, faaliyetin altı aydan kısa sürmesi halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun varlığı aranmayacaktır¹¹.

5 Demircioğlu / Kaplan, İSG Örgütlenmesi, s. 9; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 314-315; Sümer, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (İş Sağlığı ve Güvenliği), 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 153.

6 Akın, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHF, cilt 54, Sayı 1, Yıl 2005, s. 6; Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin: İş Hukuku, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 1238; Akın, Alt İşverenlik, s. 133-134; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 315.

7 Ekmeççi, Örgütlenme, s. 67; Akın, Alt İşverenlik, s. 134-135; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 151.

8 RG 10.06.2003, 25134.

9 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 316; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 153.

10 RG 18.01.2013, 28532.

11 Centel, Kurullar, s. 14.

Düzenlemelerde yer alan ilk ihtimal uyarınca, asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazlaysa her iki işveren de ayrı ayrı kurul kurmakla yükümlüdür. Bu durumda kurullar arasındaki koordinasyon ve işbirliğini sağlamak asıl işverenin görevidir. Düzenlemenin amacı, aynı coğrafi alan içindeki iki kurulun birbirinden habersiz şekilde faaliyet göstermesini ve karar almasını önleyerek kurulların etkinliğinin artırılmasıdır¹². İlgili düzenlemeden anlaşıldığı üzere alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde asıl işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmanın yanı sıra, kurullar arasındaki iletişimi sağlamakla da yükümlüdür¹³.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığında bir diğer ihtimal olarak, asıl işverenin elli ve daha fazla çalışanı varken, alt işverenin bu sayıda çalışanı yoksa, alt işveren, asıl işverenin oluşturduğu kurul kararlarının uygulanması ve ilgili koordinasyonun sağlanması için, yetkili bir temsilci atamakla yükümlüdür. Durumun tam tersi olması halinde ise, çalışan sayısı elli ve daha fazla olan alt işveren kurul kurmakla yükümlü olacak, asıl işveren ise işbirliği ve koordinasyonun sağlanması için yetkili bir temsilci atayacaktır. İlgili düzenleme doktrinde iki farklı fikir doğurmuştur. Bir görüşe göre, işyerinde bir kurul varken, kurul oluşturması gerekmeyen diğer işverenin temsilci atamasına gerek kalmamakla birlikte, bu temsilcinin neyin eşgüdümünü sağlayacağı da belli değildir¹⁴. Düzenlemeyi yerinde bulan karşı görüş ise¹⁵ her iki işverenin çalışanları da aynı alanı

paylaştıklarından, özellikle asıl işverenin çalışanlarının korunmasında asıl işverenin alacağı kararların etkili olacağını belirtmektedir. Bu nedenle kurul oluşturmayan işverenin mevcut kurula temsilci göndererek alınacak kararlarda söz sahibi olması gereklidir. Gerçekten de iki işverenin aynı işyerini paylaştıkları durumda tek bir kurul oluşturuluyor ise, koordinasyonun ve kurul kararlarında ortaklığın sağlanması bakımından, diğer işverenin temsilci göndermesi yerindedir.

Son bir ihtimal olarak, asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayılarının her ikisi de ellinin altında ancak iki işverenin çalışan sayısı toplamı elli ve daha fazla ise, her iki işveren birlikte bir kurul oluşturacaklardır. Bu durumda kurulda yer alacak üyeler, her iki işverenin ortak kararı ile atanacaktır. Bu hüküm, özellikle çalışan sayılarını ellinin altında tutarak kurul oluşturma mecburiyetinden kaçınmayı engelleme amacı güden isabetli bir düzenlemedir¹⁶.

6331 sayılı Kanun m. 22 alt işverenlik ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasına ilişkin bu ihtimalleri sıraladıktan sonra, bir işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması ve birden fazla kurul oluşturulması halinde, işverenlerin birbirlerini etkileyen kurul kararları hakkında birbirlerini bilgilendirmelerini zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul oluşturmuşlarsa, kurullar arası iletişimi asıl işveren sağlamakla yükümlü olup, alt işverenin de asıl işverenin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında asıl işvereni bilgilendirmesi gereklidir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Koordinasyon Sağlama Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun m. 23/1, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda iş sağlığı ve güvenliği bakımından koordinasyonun nasıl sağlanacağını düzenlemektedir. İlgili hükme göre bu durumda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne

12 Centel, Kurullar, s. 15; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 367. Bir işyerinde iki ayrı kurul oluşturulmasının birbiriyle çelişen iç yönetmelikler ve kararlar doğuracağı gerekçesiyle bu düzenlemeyi eleştiren ve asıl işverence tek bir kurul oluşturulmasını daha isabetli bulan görüş için bkz.: Başbuğ, Aydın: İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Şeker-İş Yayınları, Ankara 2013, s. 88.

13 Ekmekçi, Ömer: "Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı (Tasarı Taslağı)", Çimento İşveren, Mayıs 2008, Cilt 22, Sayı 3, s. 15; Aydın, İbrahim: "6331 Sayılı Kanunda Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk (Özellikler ve Hukuki Sorumluluk)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, Yıl 2013, s. 39.

14 Centel, Kurullar, s. 15.

15 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 368-369.

16 Akın, Alt İşverenlik, s. 139.

alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

Doktrinde de belirtildiği üzere aynı çalışma alanını paylaşma durumu, asıl işveren alt işveren ilişkisinde de söz konusudur ve dolayısıyla ilgili hüküm, bu ilişkide uygulama alanı bulur¹⁷. Dolayısıyla asıl işveren ve alt işveren, düzenlemede yer alan iş sağlığı ve güvenliğine dair hususlarda koordine olma yükümlülüğü taşımaktadırlar.

Kanun hükmünde koordinasyonun sağlanması bakımından her iki işveren de eşit tutulmuş, bir işverene diğerine oranla daha fazla görev yüklenmemiştir. Bu doğrultuda koordinasyonun sağlanması bakımından her iki işveren karşılıklı olarak ve eşit şekilde yükümlülük altındadır¹⁸.

İş sağlığı ve güvenliği hususlarında koordinasyona ilişkin 23. maddenin ilk fıkrasında yukarıdaki düzenleme yer almakla birlikte, ikinci fıkrası birden fazla işyerinin bulunduğu yerlere ilişkin hüküm içermektedir. Bu düzenlemeye göre, "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". Bu hükmün değerlendirilmesi ile isabetli olarak, iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde kurulmuş olan asıl işveren alt işveren ilişkisinde de, yönetimin diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda işverenleri uyarabileceği belirtilmiştir¹⁹.

17 Alpagut, Genel Esaslar, s. 40. Düzenlemede açıkça asıl işveren alt işveren ilişkisine yer verilmemiş olmasına rağmen bu hükmün kıyasen uygulanacağı yönünde bkz.: Aydınli, Özellikler ve Hukuki Sorumluluk, s. 40.

18 Akın, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi (Hukuki Sorumluluk)", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Sayı, Cilt 20, Sayı 1, Yıl 2014, s. 672.

19 Aydınli, Özellikler ve Hukuki Sorumluluk, s. 40; Belve-

Ekleyelim ki, asıl işveren ve alt işveren arasındaki koordinasyona ilişkin bir hüküm de risk değerlendirmesine ilişkindir. Bu düzenleme risk değerlendirmesi yükümlülüğüne dair başlıkta ayrıca incelenecektir.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü

1. Genel Olarak

6331 sayılı Kanun, işverene, özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü getirmiştir (m. 17)²⁰. Bu yükümlülük, ne tür sözleşme ile çalıştıklarına bakılmaksızın tüm çalışanlar ile çırak ve stajyerler için söz konusudur²¹. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir. Ayrıca mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz (m. 17/3).

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yalanan çalışana işe başlamadan önce, sözü 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 (m. 17/4).

6331 sayılı Kanun m. 17 kapsamında verilecek

renli, Demet: "Alt İşveren İlişkisinde Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Özel Sayı, Yıl 2016, s. 199.

20 Bu yükümlülük hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Ekmekçi, Örgütlenme, s. 48 vd.; Ekmekçi, Ömer: "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları", MESS Mercek Dergisi, Yıl 2006, Sayı 41, s. 100 vd.; Kılıç, İlknur / Demir, Seçil: "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, Yıl 2012, s. 24 vd.; Yılmaz, Yükümlülükler, s. 61 vd.; Akın, Alt İşverenlik, s. 157 vd.; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 288 vd.

21 Ekmekçi, Örgütlenme, s. 51; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 289.

eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır²². Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (m. 17/son).

Eğitime ilişkin ayrıntılı düzenlemeler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te²³ yer almıştır. Yönetmelik uyarınca işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını ve program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlamalıdır (m. 5).

Doktrinde yönetmelikte eğitimin kapsamını açıkça belirleyen bir hükmün bulunmaması eleştirilirken²⁴, yapılan son değişiklikle iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ayrımlara tabi tutulmuş ve yenilenen yönetmeliğin 1 nolu ekinde eğitimin içeriğine dair konu başlıkları yer almıştır. Yönetmeliğin yeni hali uyarınca eğitimler temel eğitim, işe başlama eğitimi ve uzaktan eğitim olarak üçe ayrılır. Temel eğitim 1 nolu ekte yer alan konuları içeren ve düzenli aralıklarla tekrarlanan eğitimidir. Yönetmelik ekine göre işçiye verilecek temel eğitim; genel konular²⁵, sağlık konuları²⁶, teknik konular²⁷ ve di-

ğer konular²⁸ şeklinde dört tür başlık içermelidir. Yönetmelik m. 6 uyarınca temel eğitim, çalışan işe başladıktan sonra en kısa sürede verilmelidir.

Temel eğitim m. 6/4 uyarınca çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa tekrarlanmalıdır. Bunun dışında çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması veya çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı geçirdikten sonra yeniden işe dönmesi halinde ilave eğitimler ve herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalmış çalışana yenileme eğitimi verilmelidir. Çalışanlara verilecek temel eğitimler m. 11/1 uyarınca işin devamı süresince belirlenen düzenli aralıklar içinde, az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir. Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte bir saatten az olmamak kaydıyla işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir (m. 11/3).

İşe başlama eğitimi ise çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı işe, varsa kullanacağı iş ekipmanına ve işyerine özgü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini içeren konularda uygulamalı olarak verilen eğitimidir. Yönetmelik m. 6/2 uyarınca işe başlama eğitimleri, temel eğitimlerin gerçekleştirilmesine kadar geçen sürede çalışanın tehlike ve risklere karşı korunmasını sağlayacak nitelikte olmalı ve uygulamalı olarak verilmelidir. Bu eğitim her çalışan için en az iki saat olarak düzenlenir. Bu eğitimlerde geçen süreler temel eğitim sürelerinden sayılmaz.

Uzaktan eğitim ise, iletişim teknolojileri ara-

22 Eğitimin verilmesinde işveren kadar işçinin de menfaati olduğu, dolayısıyla eğitim süresinin iş süresinden sayılmamasının daha isabetli olacağı görüşü için bkz.: Ekmekçi, Örgütlenme, s. 58.

23 RG 15.05.2013, 28648.

24 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 401. Yazar Fransız İş Kodu hükümlerini örnek göstermektedir.

25 Genel konular, Yönetmelik ekinde çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar olarak belirtilmiştir.

26 Sağlık konuları meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım, tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenimdir.

27 Teknik konular; kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş

sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma hususlarıdır.

28 Bu konulara örnek olarak Ek-1'de çalışanın yaptığı işe özgü yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri ve benzeri konular gösterilmiştir.

cılığıyla elektronik ortamda gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle uzaktan eğitim, aslında farklı konu veya amaç içeren bir eğitim türü değil, sadece eğitim verilmesini kolaylaştırmayı amaçlayan bir tekniktir. Bu şekilde verilebilecek eğitimler, m. 12/7 uyarınca, işyerinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç olmak üzere, çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimlerdir. Bu yöntemin kullanılabilmesi için diğer şart, işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanmasıdır.

Yönetmelik m. 13'te ilgili iş sağlığı güvenliği eğitimlerini verebilecek kişi ve kuruluşlar iki fıkraya ayrılarak sayılmıştır. İlk olarak m. 13/1 uyarınca eğitimler, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleri tarafından verilebilecektir. Bunların yanında m. 13/2'ye göre; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları, çalışanlara ücretsiz eğitim hizmeti veren ve kamu yararına kuruluş statüsüne haiz, eğitim amaçlı kurulmuş vakıflar da bu eğitimleri vermeye yetkilidir. İkinci grupta yer alan kurum ve kuruluşlar bu eğitimleri bünyelerinde görevli işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesine veya iş güvenliği uzmanlığı belgesine veya işyeri hekimliği belgesine sahip kişiler aracılığı ile verebilirler. Ancak bu durumda eğiticilerin uzmanlık alanının temel eğitim konularına uygun olması şartı aranacaktır (m. 13/3).

2. Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü

Alt işveren ilişkisi kurulmuş olan işyerlerinde çalışanların eğitimine ilişkin esaslar da Yönetmelikte yer almaktadır. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 7. fıkrasında belirtilen

asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Dolayısıyla alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi bakımından da genel esas geçerlidir (m. 5/3). Daha açık bir ifade ile, her iki işveren, ilgili Yönetmelikte yer alan ve yukarıda başlıkta açıkladığımız hususlara uygun şekilde kendi işçilerini eğitecektir.

Çalışanların eğitimlerine ilişkin gerek Kanun gerekse Yönetmelik hükümleri, asıl işverene alt işverenin işçilerine doğrudan eğitim verme yükümlülüğü yüklememektedir²⁹. Bu doğrultuda, alt işveren bağımsız bir işveren olduğundan, kendi işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli eğitimleri vermekle yükümlüdür. Kaldı ki asıl işverenin, alt işveren işçisine doğrudan emir ve talimat verme yetkisi de bulunmadığından, doğrudan bir eğitim verme yükümlülüğünden de bahsedilemez³⁰.

Hükmün devamında işverenlerin bu eğitimlere dair karşılıklı yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna göre, 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 (m. 5/3).

Eğitim verme yükümlülüğünün alt işverenlik ilişkisinde gösterdiği bir diğer özellik, 6331 sayılı Kanunun 17. maddesinde ve Yönetmelik m. 5/4'te yer almaktadır. Buna göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Maddede yer alan "başka işyerinden

29 Ekmekçi, Örgütlenme, s. 51; Ekmekçi, Tasarı Taslağı, s. 102; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 371.

30 Ekmekçi, Örgütlenme, s. 51; Ekmekçi, Tasarı Taslağı, s. 102; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 371.

çalışmak üzere gelen çalışanlar” ifadesi, eser sözleşmesi ile çalışan müteahhit işçileri veya kamu görevlileri bakımından geçici görevle gelenlerin yanı sıra,³¹ alt işveren nezdinde çalışanları³² ve geçici işçileri de kapsamaktadır.

Yönetmelik m. 6/7, işyeri değişmesine rağmen yaptığı iş değişmeyen çalışanların temel eğitimi bakımından bir kolaylık öngörmüştür. İlgili hükme göre, bir işyerinde temel eğitimi tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan çalışanın, temel eğitim programının tamamını tekrarlanmaksızın, yalnızca yeni başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda eğitilecektir. Çalışanın daha önceki işyerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerinin kontrolünden ise sonraki işveren sorumlu tutulmuştur. Bu çalışanların temel eğitimleri, çalışanın eğitimi tamamladığı tarihten itibaren yeni başladığı işyerinin tehlike sınıfına göre dördüncü fıkrada belirtilen düzenli aralıklar süresince geçerlidir. Diğer bir deyişle temel eğitimin tekrarı için aranan süre, çalışanın aynı işi yaptığı yeni işyerinde çalışmaya başlamasıyla sınırlanmayacak, önceki işyerindeki eğitimin tamamlanmasıyla başlayan süre devam edecektir. Bu hükümler, Yönetmelik m. 5/5 uyarınca, hem alt işveren ilişkisinde, hem de geçici iş ilişkisinde uygulanacaktır.

Özetle, asıl işveren alt işveren ilişkisinde her işveren kendi işçilerini eğitmekle yükümlü olmakla birlikte; asıl işveren buna ek olarak, alt işveren işçilerinin eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle ve tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfa giren bir işyeri söz konusuysa gerekli eğitimi almayan alt işveren işçisini çalıştırmamakla yükümlüdür.

31 Alpagut, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Semineri, TİSK Yayınları, Ankara 2012, s. 38.

32 Aydın, İbrahim: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında ve/veya Kanununda Alt İşveren- “Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar” Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme” (Başka İşyerinden), Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 26, Haziran 2012, s. 21.

C. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğü

1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda çalışanların da katılımını sağlamak isteyen 6331 sayılı Kanun, bu doğrultuda işverene çalışanları belirli konularda bilgilendirme görevi yüklemiştir³³. Belirtelim ki bilgilendirme yükümlülüğü eğitim yükümlülüğünden farklıdır. Zira bilgilendirme eğitimden farklı olarak tek taraflı olduğundan, ölçme ve değerlendirme içermez³⁴.

Kanununun 16. maddesi uyarınca işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konularında bilgilendirmekle yükümlüdür. Ayrıca işveren; 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. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar (m. 16/2).

2. Alt İşveren İlişkisinde Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun işvereni sadece kendi çalışanlarını bilgilendirmekle yükümlü tutmamıştır.

33 Bu yükümlülük hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Akın, Levent: “Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, Sayı 25, s. 35 vd.; Yılmaz, Fatih: “Risk Değerlendirmesinde Yöntem Sorunu ve Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Taslağı Üzerine Bir Değerlendirme (Değerlendirme)”, Mercek Dergisi, Nisan 2012, s. 111 vd.; Yılmaz, Yükümlülükler, s. 56 vd.; Akın, Alt İşverenlik, s. 99 vd.; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 277 vd.; Özkılıç, Özlem: İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Ocak 2019, www.tisk.org.tr, s. 62 vd.

34 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 278.

Kanunun düzenlemesine göre işveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişilere dair bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür (m. 16/2). Düzenlemede yer alan "başka işyerlerinden gelen çalışanlar" ibaresinin alt işveren işçilerini ve geçici işçileri kapsadığı doktrinde belirtilmektedir³⁵. 6331 sayılı Kanun m. 16, başka işyerlerinden gelenlerin "işverenlerinin" bilgilendirilmesini yeterli görmüş, başka işyerlerinden gelen çalışanların bilgilendirilmesine dair bir yükümlülük getirmemiştir.

Bilgilendirme yükümlülüğüne dair bir başka hüküm ise İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde³⁶ yer almaktadır. Bu düzenleme işverenin başka işyerinden gelen çalışanları bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin Kanunda belirtilen esaslı bir adım ileri taşımış ve hem bunların işverenlerinin hem de başka işyerinden gelen çalışanların işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirileceğini belirtmiştir (m. 16).

Alt işveren işçilerinin bilgilendirilmesine ilişkin son hüküm ise, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 5/3'te yer bulmuştur. İlgili fıkranın son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir.

Kanunda ve Yönetmeliklerde farklı düzenlemelerin yer alması, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı bilgilendirme yükümlülüğü bulunup bulunmadığına dair farklı görüşler doğurmuştur.

Her iki düzenlemeyi bir arada değerlendiren ilk görüş, asıl işverenin yalnızca alt işvereni değil, alt işverenin işçilerini de riskler hakkında doğrudan bilgilendirmekle yükümlü olduğunu belirtmiştir³⁷. İkinci görüş ise asıl işverenin yalnızca ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan işçilerini doğrudan bilgilendirmekle yükümlü olduğunu, bu tehlikelere maruz kalmayan işçiler bakımından yalnızca alt işvereni bilgilendirmekle yükümlü olduğunu savunmaktadır³⁸. Nihayet son görüş ise asıl işverenin sadece alt işvereni bilgilendirmekle yükümlü olduğunu belirtmektedir³⁹. Kanaatimizce de her iki hükmün birlikte değerlendirilmesi ve asıl işveren tarafından işyerindeki alt işveren işçilerinin sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Bilgilendirmenin şekline dair mevzuatta bir hüküm bulunmamakla birlikte, doktrinde bu bilgilendirmenin yazılı şekilde yapılması isabetli bulunmuştur⁴⁰.

D. Risk Değerlendirmesi Yapma/ Yaptırma Yükümlülüğü

1. Genel Olarak

6331 sayılı Kanun ile yasal zemine oturtulmuş olan risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilmesi, bu risklerin bertaraf edilmesine ve bertaraf edilemeyenlerin kabul edilebilir düzeye indirilmesine yönelik risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, uygulanması ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla yapılması gereken sistematik ve dinamik çalışmalar olarak tanımlanabilir. Risk değerlendirmesi ile kastedilen husus özetle, işyerlerinde var olan veya var olması muhtemel tehlikelerin, işçi, işyeri ve çevresine verebileceği zararların önceden tespit edilerek alınacak tedbirlerin belirlenmesi çalışmasıdır. Risk değer-

35 Aydınli, Başka İşyerinden, s. 21. Alt işveren işçilerinin yanında, eser sözleşmesi ile iş alan müteahhidin işçilerinin de bu kapsamda olduğu yönünde bkz. Alpagut, Genel Esaslar, s. 41; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 166.

36 RG 29.12.2012, 28512.

37 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 371.

38 Aydınli, Özellikler ve Hukuki Sorumluluk, s. 38.

39 Alpagut, Genel Esaslar, s. 41; Süzek, İş Hukuku, s. 882.

40 Alpagut, Genel Esaslar, s. 41; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 280-281.

lendirmesinin amacı, mevcut risklerin neler olduğunun, nerelerden kaynaklandığının, kimleri etkilediğinin, kabul edilebilir olup olmadığının ve önleme faaliyetlerinin belirlenmesidir. Böylece işveren, tehlikeleri tanıyıp riskleri önceden belirleyecek, kazaları önleyerek kayıpların azalmasını sağlayabilecektir. Diğer bir anlatımla risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin ilk adımıdır⁴¹.

6331 sayılı Kanun m. 10 uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınacaktır.

İşveren risk değerlendirmesini kendisi yapabileceği gibi, risk değerlendirmesi yapma yetkisine sahip kişilere yaptırabilecek veya bu hizmeti dışarıdan alabilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca işveren, risk değerlendirmesini başka kişi veya kişiler tarafından yaptırması halinde, bu kişi veya kişilere risk değerlendirmesi ile ilgili ihtiyaç duydukları her türlü bilgi ve belgeyi temin etmekle yükümlüdür (m.5/3).

Risk değerlendirmesi işverenin oluşturacağı bir ekip tarafından yapılır. Bu ekipte işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışan temsilcisi, destek elemanları ve riskler konusunda bilgi sahibi olan çalışanlar yer alır (Yönetmelik m. 6/1). İşveren bu ekibin çalışmalarını koordine etmek ve ihtiyaç duydukları araç gereç, mekan ve zamanı sağlamakla yükümlüdür.

Yönetmelik m. 7 uyarınca risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama,

riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir⁴². Ayrıca bu çalışma yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada çalışanların sürece katılması sağlanarak görüşleri alınır.

Yönetmelik uyarınca yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir (m. 12/1).

2. Alt İşveren İlişkisinde Risk Değerlendirmesi Yapma/Yaptırma Yükümlülüğü

Risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğünün alt işveren ilişkisinde nasıl paylaşılacağı yine İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 15'te yer almıştır. Buna göre bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde; her işveren yürüttüğü işlerle ilgili olarak gereken risk değerlendirme çalışmasını yapar veya yaptırır. Bu doğrultuda genel kural, her işverenin kendisi için ayrı bir risk değerlendirmesi yapmasıdır.

Şüphesiz ki alt işverenin asıl işverenin işyerinde iş görüyor olması, her iki işverenin işçileri için bazı ortak tehlike ve risklerin varlığı sonucunu doğurur. Bu doğrultuda Yönetmelik m. 15/1-b uyarınca, alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanacaktır.

Risk değerlendirmesi bakımından koordinasyon görevi ise Yönetmelik'te asıl işverene bırakılmıştır. İlgili hükme göre asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmalarını koordine eder (m. 15/1-c). Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl

41 Sabuncu, Hilmi: "Yasalarda Risk Kavramı, İş Sağlığı Veri Tabanı ve Risk Değerlendirmesi", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 6/2005, s. 636; Yılmaz, Değerlendirme, s. 111; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 234.

42 Risk değerlendirmesinin aşamaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Akpınar, Teoman: İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Ekin Basım Yayım Dağıtım, Bursa 2013, s. 168 vd.; Bulut, Mehmet / Orhan, Sadettin: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bilge Yayınevi, Ankara 2017, s. 88 vd.

işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirme çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar (m. 15/2).

Özellikle çok sayıda alt işverenin bulunduğu işlerde, işin arz ettiği tehlikeler nedeniyle kazaların çoğu kez koordinasyon eksikliğinden ortaya çıktığı bilindiğinden, koordinasyon görevinin asıl işverene verilmesi ve asıl işverenin alt işverenin risk değerlendirmesinin bir örneğini alarak kendi çalışmalarıyla bütünleştirmesi doktrincede bulunmuştur⁴³. Ancak, asıl işverene yüklenen risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izleme, denetleme ve uyumsuzlukların giderilmesini sağlama yükümlülüğü, alt işvereni uzmanlığa bağlayan sistem ile bağdaşmadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir⁴⁴. Zira uzmanlık gerektiren iş nedeniyle kurulan alt işveren ilişkisinde asıl işverenin alt işverenin kendisinin yaptığı risk değerlendirmesini kendisinin uygulaması daha yerindedir.

II. Asıl İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu

A. Sorumlulukta Temel Esas: Müteselsil Sorumluluk

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/6 uyarınca, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu esas, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu tazminat sorumluluğu için de geçerlidir⁴⁵. Belirtelim ki; asıl işverenin bu so-

rumluluğunu ortadan kaldırmak konusunda alt işverenle yaptığı sözleşme işçiyi bağlamaz⁴⁶. Asıl işveren, müteselsil sorumluluk ilkesi gereği alt işverene ait bir yükümü yerine getirdiğinde, alt işverene rücu etme hakkı doğacaktır. İşverenlerin sorumluluklarına ilişkin aralarında yaptıkları sözleşme hükümleri, ancak bu aşamada dikkate alınabilir⁴⁷.

B. Asıl İşverenin Sorumluluğunun Temeli

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının alt işverenlik ilişkisinin mevcut olduğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu sağlama ve hatta alt işverenin bazı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetleme görevini doğrudan asıl işverene yüklemiş olması, asıl işverenin bu yükümlülükleri ihlal etmesinin sorumluluğuna etkisini incelemeyi gerektirmiştir.

Asıl işverenin sorumluluğunu *normun koruma amacına dayandıran görüş* uyarınca,⁴⁸ sözleşme kurma amacıyla veya başka bir nedenle sosyal temasa geçen kişiler, birbirlerinin edim dışındaki mal ve şahıs varlıklarına zarar vermemekle yükümlüdürler. Ayrıca taraflar, kendi hukuki alanları içinde bulunan diğer şahısları da koruma yükümlülüğü altındadırlar. Temelinde sosyal adalet düşüncesinin yer aldığı iş hukukunda da

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul 2014, s. 131 vd.; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 357-358; Süzek, İş Hukuku, s. 171; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 51; YHGK 2011/21-290, 2011/361, 25.05.2011; Y21HD, 2017/1856, 2018/7866, 30.10.2018.

46 Canbolat, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992, s. 74-75; Akyiğit, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s. 81; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 357-358; Süzek, İş Hukuku, s. 172; Y21HD, 2013/16438, 2013/22558, 03.12.2013; Y21HD, 2010/12246, 2011/5270, 07.06.2011.

47 Akyiğit, a.g.e., s. 182-183; Süzek, İş Hukuku, s. 172.

48 Başbuğ, Aydın: "Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sonuçlar (Borç İlişkisi)", Kamu-İş Dergisi, Cilt 4, Sayı 3, Yıl 1998, s. 65 vd.; Aydın, İbrahim: "İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım (Normun Koruma Amacı)", Kamu-İş Dergisi, Cilt 8, Sayı 1, Yıl 2005, s. 1 vd.

43 Alpagut, Gülsevil: "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı", İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Akademik Görüşler ve Eleştiriler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, s. 47; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 373-374.

44 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 372-373.

45 Aktay, Nizamettin / Arıcı, Kadir / Senyen Kaplan, Emine: İş Hukuku, 6. Bası, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 35;

bu ilkeden hareketle, işverenin iş organizasyonu içinde bulunan işçinin korunma hususunda menfaati söz konusu olur. Bu noktada, "sözleşmenin nisbiliği" temel prensibinden ayrılarak, alt işverenlik ve geçici iş ilişkisi kurulması halinde, asıl işverenin ya da ödünç alan işverenin doğrudan işçi ile bir borç ilişkisine girdiği kabul edilmelidir. Bu durum da taraflar arasında "edimden bağımsız bir borç ilişkisi" doğurur. Temelinde dürüstlük kuralı yatan bu görüşün bir dayanağı da, alt işverenin çalıştırdığı kişiler yararına iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu önlemleri alabilecek tek kişinin asıl işveren olduğu düşüncesidir. Zira asıl işverene ait işyerinde alt işverenin önlem almasını beklemek, kendisine başkasının işyerinde tasarruf etme yükümlülüğünü de yüklemek anlamına gelecektir. Bu hususta da alt işverenin fiziken ve hukuken yetersiz olacağı açıktır.

Belirtelim ki; bu görüş sahipleri 4857 sayılı İş Kanununda yer alan müteselsil sorumluluk esasını, normun koruma amacının bir yansıması olarak görmekte; ancak bu düzenlemeyi iş sağlığı ve güvenliği hususunda yetersiz bulmaktadırlar⁴⁹. Bu eleştiriye göre asıl işverenin, borç ilişkisinin bizzat tarafı olduğundan hareketle sorumlu olacağı şeklinde bir düzenleme yapılması ve kusurun bu doğrultuda belirlenmesi daha doğrudur⁵⁰.

Eklemek gerekir ki; normun koruma amacına dayanan görüşü bütünüyle kabul etmemekle birlikte, asıl işverenin alt işveren nezdinde çalışanlara karşı yine dürüstlük kuralının gereği olarak bazı yükümlülükleri bulunduğu belirtilen bir görüş de mevcuttur⁵¹.

Edimden bağımsız borç ilişkisine dayanan görüş doktrinde çoğunluk tarafından çeşitli açılardan eleştirilmiş ve kabul görmemiştir. Örneğin *asıl işverenin sorumluluğunun sınırlı oluşundan hareket eden bir görüş*, normun koruma amacından yola çıkılmayacağını, zira asıl işverenin sorumluluğunun alt işverenin sorumluluğu ile sınırlı olduğunu belirtmektedir. Bağımsız ve sınırsız olmayan bir sorumluluğun, asıl işveren ile alt işverenin çalışanı arasında doğrudan bir borç ilişkisinin varlığı kabul edilerek sınırsızlaştırılması mümkün değildir⁵².

Bu konuda ileri sürülen bir başka görüş⁵³ ise, sorumluluğun ve şahsi kusurun "*alanların ayrıştırılması*" ile belirlenmesi gerektiğini belirtmekte ve buradaki sorumluluğun normun koruma amacı teorisine göre belirlenemeyeceğini savunmaktadır. Zira alt işverenlik uzmanlık gerektiren bir iştir ve bu işin risklerini asıl işverenin belirlemesi mümkün değildir⁵⁴. Bu nedenle asıl işverenin kusur oranı ve sorumluluğu hakimiyet alanı ile sınırlanmalıdır. Bu doğrultuda ilk olarak asıl işveren ile alt işverenin kullanım alanları ayrıştırılmalı; bu ayrıştırmanın ardından kazaya etki eden nedenler belirlenmelidir. Bu belirleme için ise öncelikle, işverenlerin coğrafi alanları ve araçlarından oluşan işyerleri ayrılmalıdır⁵⁵. Söz gelimi asıl işverenin forkliftinden yararlanan bir alt işveren çalışanı bu forkliftteki bir kusur sebebiyle kazaya uğrarsa, burada asıl işverenin de kusurlu olduğu kabul edilmelidir⁵⁶. Bu görüş uyarınca alanların ayrıştırılmasının ardından, kazaya etki eden nedenler belirlenmeli ve bu nedenlerin hangi işverenlerin yükümlülüklerine aykırılıktan kaynaklandığı tespit edilmelidir. Bu doğrultuda söz gelimi asıl işverene ait olan koordinasyon yü-

49 Aydınli, Normun Koruma Amacı, s. 12; Başbuğ, Borç İlişkisi, s. 63 vd.

50 Aydınli'ya göre, asıl işverene 6331 sayılı Kanunla getirilen doğrudan yükümlülükler, bu yükümlülüklerle aykırılık halinde yine doğrudan asıl işverenin sorumluluğunu doğurur. Bu sebeple asıl işverenin bu aykırılıklar sebebiyle ödediği tazminat dolayısıyla alt işverene rücu hakkının olmadığı kabul edilmelidir. Aydınli, Özellikler ve Hukuki Sorumluluk, s. 42.

51 Aykaç, Hande Bahar: İş Hukukunda Alt İşveren, Beta Basım Yayım, İstanbul 2011, s. 219 vd.

52 Narmanlioğlu, Ünal: "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Doğan Sorumluluklar", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 63.

53 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 383.

54 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 378-379.

55 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 382.

56 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 383. Yazar bu sebeple asıl işverenin araçlarının alt işveren çalışanları tarafından kullanılmasını işverenin sorumluluğu açısından riskli bulmaktadır.

kümlülüğünün yerine getirilmemesi nedeniyle oluşan kazada, asıl işverenin sorumluluğu doğacaktır⁵⁷.

Son olarak, edimden bağımsız borç ilişkisi yaratmaya gerek olmadığını, zira mevzuatta asıl işverene yüklenen görevlerin belirlenmiş olduğunu belirten bir görüş de mevcuttur⁵⁸. Ayrıca bu görüş, iki işverenin işyerlerinin iç içe geçtiğini ve bu alanları ayırıştırmanın güç olabileceğini belirtmektedir⁵⁹. Söz gelimi beyaz eşya üreten asıl işverenin nakliye işini üstlenen alt işverenin işyerini tespit etmek kolayken, bir fabrikadaki bakım onarım işini üstlenen alt işverenin işyerini bağımsız olarak tespit etmek güçtür. İşyerlerinin fiziki olarak ayırt edilemediği hallerde, bu görüşe göre, işyerinin asıl işverenin hakimiyet alanında olduğu ve asıl işverenin sorumlu olacağı kabul edilmelidir.

Gerçekten de mevzuat, asıl işverene koordinasyonu sağlama görevi vermiş ve iş sağlığı ve güvenliğine dair yükümlülükler getirmiş olduğundan, buna aykırılık halinde kendisine kusur atfedileceği aşıkardır. Söz konusu düzenlemeler varken ayrıca edimden bağımsız borç ilişkisinin varlığını kabul etmek gerekli görünmemektedir. Bunun yanında, kusur oranı belirlenirken, edimden bağımsız bir borç ilişkisi doğduğundan bahisle, asıl işverenin sorumluluk alanını genişleterek sonuca gitmek isabetli olmayacaktır. Kaldı ki asıl işveren ile alt işveren işçisi arasında doğrudan bir borç ilişkisinin varlığını kabul etmek İş Kanunu ile de bağdaşmayacaktır. Bu sebeple mevzuatta yer alan yükümlülükler esas alınarak, söz gelimi bir iş kazasına neden olan olgunun hangi işverenin yükümlülüğüne aykırılıktan doğduğu incelenerek sorumluluk ve kusur paylaşımına gitmek daha yerindedir.

Ekleme gerekir ki, işyerini fiziki anlamda katı sınırlar ile iki işverenin alanlarına bölmek her zaman mümkün olmayacak ve isabetli sonuç vermeyecektir. Nitekim asıl işverene yüklenen ödev-

lerden söz gelimi bilgilendirme yükümlülüğü, işyerinin fiziki alanından bağımsız bir yükümlülüktür. Dolayısıyla asıl işverenin bu yükümlülüğü yerine getirmemesinin etkisiyle oluşan bir kazada, işyerinin hangi alanında kazanın gerçekleştiğini araştırmak isabetli olmaz.

Mahkeme kararlarında ise, asıl işveren ve alt işverenin kusur oranlarının bilirkişilerce veya iş müfettişlerince belirlendiği ve sorumluluğun kusur oranları doğrultusunda paylaştırıldığı görülmektedir⁶⁰. Nitekim Yargıtay kararlarında da öncelikle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının incelendiği, ardından da yerel mahkeme kararına dayanak alınan kusur raporuna göre işverenlerin müteselsil sorumlu olacağı yönünde sonuca gidildiği görülmektedir⁶¹. Ancak Yargıtay, alınan raporun iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman kişilerce verilmiş olması halinde hükme esas alınamayacağını da belirtmektedir⁶². Ayrıca Yüksek Mahkeme, "özellikle yapılan işin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken tedbirlerin neler olduğu göz önünde tutulmak suretiyle, incelenmesi, işverenin hangi önlemi almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmesi gerektiği" yönünde kararlar vermekte ve bu özellikleri taşımayan raporların hüküm verilirken dikkate alınamayacağını belirtmektedir⁶³.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverene oldukça geniş kapsamlı yükümlülükler getirmekle

57 Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 384.

58 Akın, Alt İşverenlik, s. 213.

59 Akın, Alt İşverenlik, s. 213.

60 Bu durum, çoğunlukla kusur oranlarının hiçbir mantıksal ve bilimsel temele dayanmadan dağıtıldığı gerekçesiyle doktrinde eleştirilmiştir. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 380.

61 Y21HD, 2013/19247, 2014/1720, 10.02.2014; Y21HD, 2013/22059, 2014/1216, 27.01.2014; YHGK, 2010/21-739, 2011/5, 02.02.2011; Y21HD, 2004/6109, 2004/6535, 01.07.2004.

62 Y10HD, 2013/14278, 2014/5790, 13.03.2014.

63 YHGK, 2004/21-365, 2004/369, 16.06.2004; Y21HD, 2014/4883, 2014/11494, 27.05.2014; Y21HD, 2013/1744, 2013/21194, 19.11.2013.

birlikte, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulması halinde bu yükümlülüklerin nasıl yorumlanacağını da hem 6331 sayılı Kanun hem de yönetmelikler yoluyla hükme bağlamıştır.

Söz konusu hükümler incelendiğinde ilk tespit edilecek olan husus, yükümlülükler bakımından koordinasyon görevinin asıl işverene verildiğidir. Bu durum doktrinde belirtildiği gibi, alt işveren, önleyici anlayışın daha ilk adımı olan "işyerindeki tehlikeleri ve riskleri belirleme" konusunda asıl işverenin vereceği bilgilere ihtiyaç duyacağından, yerinde bir düzenlemedir. Ancak asıl işverene özellikle risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü kapsamında getirilen "alt işverenin risk değerlendirmesi yapıp yapmadığını denetleme ve tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığını denetleme" yükümlülüğünün dar yorumlanması daha uygundur. Nitekim bir işverenin, bir diğerinin risk değerlendirmesi sonucu belirlenen tedbirleri alıp almadığını denetlemekle "yükümlü" kılınması yerinde değildir.

Mevzuatın asıl işverene getirdiği geniş ve doğrudan yükümlülükler, bu yükümlülüklerin ihlali halinde asıl işverenin kusurunun ve sorumluluğunun nasıl belirleneceği konusunda farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu doğrultuda asıl işveren ile alt işveren çalışanı arasında bir sözleşme ilişkisi bulunmadığı halde, aralarında edimden bağımsız bir borç ilişkisi oluştuğu görüşü öne sürülmüşse de, bu görüş doktrinde çoğunluk tarafından benimsenmemiştir.

Sorumluluk bahsinde ilk olarak belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı Kanunun getirdiği müteselsil sorumluluk esası gereği asıl işveren, alt işveren işçisinin uğradığı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu tazminattan sorumlu olacaktır. Ancak her yükümlülük başlığı altında incelendiği üzere asıl işverenin yükümlülükleri mevzuatta belirlenmiş durumdadır. Hal böyle iken edimden bağımsız borç ilişkisi ile sonuca gidilmesi isabetli olmayıp, işverenlerin mevzuatta belirtilen yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerle aykırılıklar tespit edilerek hareket edilmesi daha uygundur.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 54, Sayı 1, s. 1-60.
- Akın, L. (2012), "Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, Sayı 25, s. 33-43.
- Akın, L. (2013), İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik (*Alt İşverenlik*), Yetkin Yayınları, Ankara.
- Akın, L. (2014), "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Sayı, Cilt 20, Sayı 1, Yıl 2014.
- Akpınar, T. (2013), İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Ekin Basım Yayım Dağıtım, Bursa.
- Aktay, N.; Arıcı, K.; Senyen Kaplan, E. (2013), İş Hukuku, 6. Bası, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Akyiğit, E. (2013), İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Alpagut, G. (2008), "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı", İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Akademik Görüşler ve Eleştiriler, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Alpagut, G. (2012), "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" Semineri, TİSK Yayınları, Ankara.
- Aydın, İ. (2005), "İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım (*Normun Koruma Amacı*)", Kamu-İş Dergisi, Cilt 8, Sayı 1, s. 1-18.
- Aydın, İ. (2012), "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında ve/veya Kanununda Alt İşveren-"Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar" Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 26, s. 19-24.
- Aydın, İ. (2013), "6331 Sayılı Kanunda Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin

- Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk (*Özellikler ve Hukuki Sorumluluk*), Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, s. 37-42.
- Ayhan, A. (2003), "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 2, Erişim tarihi: 12.03.2018, www.kamu-is.org.tr.
 - Aykaç, H. B. (2011), İş Hukukunda Alt İşveren, Beta Basım Yayım, İstanbul.
 - Başbuğ, A. (1998), "Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sonuçlar (*Borç İlişkisi*)", Kamu-İş Dergisi, Cilt 4, Sayı 3, s. 61-78.
 - Başbuğ, A. (2013), İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Şeker-İş Yayınları, Ankara.
 - Belverenli, D. (2016), "Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Özel Sayı, s. 171-221.
 - Bulut, M.; Orhan, S. (2017), İş Sağlığı ve Güvenliği, Bilge Yayınevi, Ankara.
 - Canbolat, T. (1992), Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, Kazancı Yayınları, İstanbul.
 - Centel, T. (2013), "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi (*Kurullar*)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 29, s. 13-23.
 - Çelik, N.; Canbolat, T.; Caniklioğlu, N. (2018) İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
 - Demircioğlu, M.; Kaplan, H. A. (2013), "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi" (*İSG Örgütlenmesi*), Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, s. 5-23.
 - Ekmekçi, Ö. (2006), "4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi" (*Örgütlenme*), Legal Yayıncılık, İstanbul.
 - Ekmekçi, Ö. (2006), "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları", Mess Mercek Dergisi, Sayı 41, s. 100-102.
 - Ekmekçi, Ö. (2008), "Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı (*Tasarı Taslağı*)", Çimento İşveren, Cilt 22, Sayı 3, s. 4-17.
 - Kılış, İ.; Demir, S. (2012) "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, s. 23-47.
 - Mollamahmutoğlu, H.; Astarlı, M. (2012), İş Hukuku, 5. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara.
 - Narmanlıoğlu, Ü. (2008), "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Legal Yayıncılık, İstanbul, s. 53-72.
 - Narmanlıoğlu, Ü. (2014), İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
 - Özdemir, E. (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (*İş Sağlığı ve Güvenliği*), Vedat Kitapçılık, İstanbul.
 - Özkılıç, Ö. (2019): İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, (Erişim tarihi: 13.02.2019), www.tisk.org.tr.
 - Sabuncu, H. (2005), "Yasalarda Risk Kavramı, İş Sağlığı Veri Tabanı ve Risk Değerlendirmesi", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 6, s. 635-649.
 - Sümer, H. H. (2018), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (*İş Sağlığı ve Güvenliği*), 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
 - Süzek, S. (2019), İş Hukuku (*İş Hukuku*), 17. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
 - Yılmaz, F. (2012), "Risk Değerlendirmesinde Yönetim Sorun ve Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Taslağı Üzerine Bir Değerlendirme (*Değerlendirme*)", Mercek Dergisi, Cilt 17, s. 109-117.
 - Yılmaz, F. (2013), "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri (*Yükümlülükler*)", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 24, Sayı 6, s. 44-69.