



T.C.

**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİNİN
HUKUKİ SORUMLULUĞU**

**Süleyman ALTUNKAYA
1830237020**

Yüksek Lisans Tezi

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Mehmet Fahrettin ÖNDER**

ISPARTA-2021

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI





T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “*Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğu*” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Süleyman ALTUNKAYA

12/07/2021



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-SOYADI	Süleyman Altunkaya
Öğrenci Numarası	1830237020
Enstitü Ana Bilim Dalı	Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Programı	
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora
Danışmanın Unvanı, Adı-SOYADI	Prof. Dr. Mehmet Fahrettin ÖNDER
Tez Başlığı	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğu
Turnitin Ödev Numarası	1624150513

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 250 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 12/07/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönergesininin 14 üncü maddesinde yer alan filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

Kaynakçalar hariç, alıntılar dahil, 10 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç;

% 23'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

26/07/2021

(İmza)

Danışmanın Unvanı-Adı-SOYADI

Prof. Dr. Mehmet Fahrettin ÖNDER

ÖZET

Endüstriyel teknoloji ve gelişen üretim süreçlerinin doğrudan etkilediği alanların başında, işçilerin yaşam haklarının güvence altına alınmasını sağlayan ve işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşmasına hizmet eden iş sağlığı ve güvenliği alanı gelmektedir. Çünkü modern teknoloji sonucu farklılaşan üretim süreçleri beraberinde değişik üretim teknikleri, artan iş hacmi ve seri üretim biçimi gibi sonuçları getirmiştir.

Makineye dayalı üretimin iş sağlığı ve güvenliği alanına verdiği en büyük zarar ise iş kazalarıdır. Dolayısıyla işverenler bu üretim sisteminin işyerine özellikle işçilere vereceği zararları en aza indirmek için gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalıdır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanı artık uzmanlık gerektiren bir alana dönüşmüştür. Sıradan bir işverenin, işyerinde alınması gereken önlemleri tespit etmesi zor hale gelmiştir. Bu nedenle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere, dışarıdan ortak sağlık ve güvenlik birimleri olarak faaliyet gösteren şirketler aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri temin etme imkanı getirilmiştir. Bu çalışmada da ortak sağlık ve güvenlik birimi şirketlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıkardığı etkileri ve yaşanan iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğu incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Şirketleri, İş Kazası.

(ALTUNKAYA, Süleyman, *Legal Responsibility of Joint Health and Safety Unit Companies*, Master's Thesis, Isparta, 2021)

ABSTRACT

One of the areas directly affected by industrial technology and developing production processes is the field of occupational health and safety, which ensures the right to life of workers and serves to create a healthy and safe working environment in the workplace. Because the production processes that have changed as a result of modern technology have brought with them different production techniques, increased business volume and mass production style.

The biggest damage caused by machine-based production to the field of occupational health and safety is occupational accidents. Therefore, employers should take the necessary occupational health and safety measures in order to minimize the damages that this production system will cause to the workplace, especially to the workers. However, the field of occupational health and safety has now turned into an area that requires expertise. It has become difficult for an ordinary employer to determine the precautions to be taken in the workplace. For this reason, with the Occupational Health and Safety Law No. 6331, employers have been provided with the opportunity to provide occupational health and safety services through companies operating as joint health and safety units from outside. In this study, the effects of the joint health and safety unit companies in the field of occupational health and safety and the legal liability arising from the occupational accidents will be examined.

Key Words: Occupational Health, Occupational Safety, Joint Health and Safety Unit Companies, Occupational Accident.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xiii
ÖNSÖZ.....	xv
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIMI	3
1.1. Genel Olarak	3
1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımları	5
1.2.1. İş Sağlığı	6
1.2.2. İş Güvenliği.....	6
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	6
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	7
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TEMEL İLKELERİ	8
2.1. Çalışanların Korunması İlkesi.....	8
2.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi İlkesi.....	8
2.3. Uygun İşe Yerleştirme İlkesi	9
2.4. Gerekli Sağlık Birimlerinin Oluşturulması İlkesi	9
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesi İlkesi	9
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi ve Politikaları Oluşturma İlkesi	10
2.7. Denetim Mekanizmaları Oluşturma İlkesi	10
2.8. Rehabilitasyon ve Tedavi Hizmetlerinin Sağlanması İlkesi	10
3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN İÇ HUKUKTAKİ YERİ	11
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	13
4.1. Dünya’da	13
4.2. Türkiye’de	17
4.2.1. Cumhuriyet Öncesi	17
4.2.2. Cumhuriyet Sonrası.....	20
5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKSAL DAYANAĞI.....	23
5.1. Hukuksal Dayanak	23
5.2. İşçiyi Gözetme Borcu.....	24
5.3. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Dayanağı	25

5.3.1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İşçinin Sadakat Borcuna Dayandırılması Görüşü	25
5.3.2. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Edim – Koruma Yükümlülüklerine Dayandırılması Görüşü	26
5.3.3. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Dayanağına ilişkin Görüşümüz	30
5.3.4. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı	32
6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI	33
6.1. Uluslararası Kaynaklar	33
6.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	33
6.1.2. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	36
6.1.3. Avrupa Birliği	37
6.2. Ulusal Kaynaklar	39
6.2.1. Anayasa	39
6.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	41
6.2.3. Türk Borçlar Kanunu	42
6.2.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	43
6.2.5. Umumi Hıfzısıhha Kanunu	43
6.2.6. Tüzükler	44
6.2.7. Yönetmelikler	44

2. BÖLÜM

ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ

1. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA YER ALAN İSG YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRME MODELLERİ	45
1.1. İşveren Tarafından İsg Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesi	45
1.2. İstihdam Edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Tarafında İsg Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesi	47
1.3. Dışarıdan İsg Hizmeti Temini Yolu İle İsg Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesi	47
2. ORTAK SAĞLIK ve GÜVENLİK BİRİMLERİ	48
2.1. Genel Olarak	48
2.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden Hizmet Temininin Alternatif Seçenek Olarak Düzenlenmesi	52
2.3. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Tarihsel Gelişimi	57
2.3.1. Uluslararası Düzenlemeler	57
2.3.1.1. 112 Sayılı ILO Tavsiye Kararı	57
2.3.1.2. 161 Sayılı ILO Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	57
2.3.1.3. İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC Sayılı Konsey Yönergesi	57
2.3.2. Ulusal Düzenlemeler	57

2.3.2.1. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.....	57
2.3.2.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik	57
2.3.2.3. İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği.....	57
2.3.2.4. 2012 Tarihli İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	57
2.4. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Kurulması	57
2.4.1. Genel Olarak	57
2.4.2. OSGB Yetki Alma Başvurusu	57
2.4.2.1. Başvurma Hakkı.....	57
2.4.2.2. Başvuru İşlemleri	59
2.4.3. OSGB'lerin Yetkilendirilmesi	60
2.4.4. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Uygulanma Kapsamı	62
2.4.4.1. Genel Olarak	62
2.4.4.2. Kişi Bakımından Uygulanma Kapsamı.....	62
2.4.4.3. İş Türü Bakımından Uygulanma Alanı	65
2.4.4.3.1. Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının Faaliyetleri	65
2.4.4.3.2. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.....	66
2.4.4.3.3. Ev Hizmetleri	67
2.4.4.3.4. Hükümlü Ve Tutuklulara Yönelik İnfaz Hizmetleri Sırasında, İyileştirme Kapsamında Yapılan İşyurdu, Eğitim, Güvenlik Ve Meslek Edindirme Faaliyetler	69
2.4.4.4. İş Yeri Bakımından Uygulanma Alanı.....	70
2.4.4.5. İşyerindeki İşin Niteliği Açısından Uygulanma Alanı.....	71
2.4.4.6. Zaman Bakımından Uygulanma Alanı.....	72
2.4.4.7. Coğrafi Alan Bakımından Uygulanma Alanı.....	72
2.4.5. Ortak Sağlık Biriminde İstihdam Edilen Çalışanlar	73
2.4.5.1. İş Güvenliği Uzmanı	73
2.4.5.1.1. Tanımı	73
2.4.5.1.2. Nitelikleri	74
2.4.5.1.2.1. Belirli Bölümlerden Mezun Olma.....	74
2.4.5.1.2.2. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesine Sahip Olma	75
2.4.5.1.3. Görevleri ve Yetkileri	76
2.4.5.2. İşyeri Hekimi.....	78
2.4.5.2.1. Tanımı	78
2.4.5.2.2. Nitelikleri	79
2.4.5.2.2.1. Hekim Olmak.....	79
2.4.5.2.2.2. İşyeri Hekimliği Belgesine Sahip Olma.....	79
2.4.5.2.3. Görevleri ve Yetkileri	79
2.4.5.3. Diğer Sağlık Personeli	82
2.4.5.3.1. Tanımı	82

2.4.5.3.2. Nitelikleri	84
2.4.5.3.2.1. Belirli Bölümlerden Mezun Olma.....	84
2.4.5.3.2.2. Diğer Sağlık Personeli Belgesi Almak.....	84
2.4.5.3.3. Görevleri ve Yetkileri	84
2.4.5.4. Sorumlu Müdür	85
2.4.5.4.1. Tanımı	85
2.4.5.4.2. Nitelikleri	85
2.4.5.4.3. Görev ve Yetkileri.....	86
3. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİ	87
3.1. Genel Olarak	87
3.2. Şahıs Şirketi Niteliğinde Kurularak Faaliyet Gösteren Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Şirketleri	89
3.2.1. Kollektif Şirket ve Adi Komandit Şirket	89
3.2.1.1. Tanım ve Unsurları	89
3.2.1.1.1. Kişi	90
3.2.1.1.2. Amaç	91
3.2.1.1.3. Ticaret Unvanı.....	92
3.2.1.1.4. Tüzel Kişi Sıfatı	92
3.2.1.2. Kuruluş.....	93
3.3. Sermaye Şirketi Niteliğinde Kurularak Faaliyet Gösteren Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Şirketleri	94
3.3.1. Anonim Şirket.....	94
3.3.1.1. Tanımı ve Unsurları	94
3.3.1.1.1. Kişi	95
3.3.1.1.2. Amaç	96
3.3.1.1.3. Ticaret Unvanı.....	98
3.3.1.1.4. Tüzel Kişilik.....	98
3.3.1.1.5. Sermaye.....	98
3.3.1.2. Kuruluş.....	99
3.3.2. Limited Şirket	100
3.3.2.1. Tanımı ve Unsurları	100
3.3.2.1.1. Kişi	101
3.3.2.1.2. Amaç	101
3.3.2.1.3. Ticaret Unvanı.....	102
3.3.2.1.4. Tüzel Kişilik.....	102
3.3.2.1.5. Sermaye.....	102
3.3.2.2. Kuruluş.....	103

3. BÖLÜM
ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİNİN İŞ
KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

1. İŞ KAZASI.....	104
1.1. Genel Olarak	104
1.2. İş Kazası Kavramı	105
1.2.1. Genel Olarak	105
1.2.2. 5510 sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası.....	106
1.2.2.1. Genel Olarak	106
1.2.2.2. İş Kazasının Unsurları.....	109
1.2.2.2.1. Sigortalı Olma	109
1.2.2.2.2. Kazaya Uğrama.....	111
1.2.2.2.3. Kaza Karineleri	114
1.2.2.2.3.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Kazalar	116
1.2.2.2.3.2. Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Meydana Gelen Kazalar	117
1.2.2.2.3.3. Sigortalının Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda	118
1.2.2.2.3.4. Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda.....	119
1.2.2.2.3.5. Sigortalıların İşverence Sağlanan Bir Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında	119
1.2.2.2.4. Zararın Meydana Gelmesi.....	121
1.2.2.2.5. İliyet Bağı.....	121
1.2.3. Bireysel İş Hukuku Anlamında İş Kazası	122
1.2.3.1. Genel Olarak	122
1.2.3.2. Unsurları.....	123
1.2.3.2.1. Dıştan Gelen İstenilmeyen Olay	123
1.2.3.2.2. Zarar	124
1.2.3.2.3. İliyet Bağı.....	126
1.2.3.2.3.1. Kaza ile Zarar Arasındaki İliyet Bağı	127
1.2.3.2.3.2. Kaza ile Görülen İş Arasındaki İliyet Bağı.....	127
2. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİNİN İŞ KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUKLARININ DAYANAĞI.....	129
3. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİNİN İŞ KAZALARINDAN DOĞAN SORUMLULUKLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ.....	130
3.1. Genel Olarak	130

3.2. OSGB Şirketleri ile İşveren Arasındaki Sözleşmenin Niteliği	130
3.2.1. Alt işverenlik Sözleşmesinin Olduğu Savunulan Görüş	130
3.2.2. Eser Sözleşmesi Olduğu Savunulan Görüş	136
3.2.3. Kendine Özgü (Sui Generis) Sözleşme Olduğu Savunulan Görüş	141
3.2.4. Görüşümüz: Karma Sözleşme	141
3.3. OSGB Şirketlerinin İşveren Vekili Sıfatıyla Sorumluluğu	143
3.3.1. İşveren Vekilinin Tanımı ve Unsurları	144
3.3.1.1. Genel Olarak	144
3.3.1.2. İşveren Adına Hareket Etmek	145
3.3.1.3. Yönetimde Görev Almak	146
3.3.2. Hukuki Sorumluluk	147
3.3.2.1. Hukuki Sorumluluğun Şartları	149
3.3.2.1.1. Zarar Veren Yardımcı Kişi Olması	149
3.3.2.1.2. Borcun İfasının Yardımcı Kişiye Bırakılabilmesi	151
3.3.2.1.3. Borçlu ve Zarar Gören Arasında Borç İlişkisinin Varlığı	151
3.3.2.1.4. Kusur	152
3.3.2.1.5. Yardımcı Kişinin İş Yaptığı Sırada Vermiş Olunan Zarar	155
3.3.2.1.6. İliyet Bağı	157
3.3.2.1.7. Sorumsuzluk Anlaşmasının/Kaydının Bulunmaması	157
3.3.2.2. Hukuki Sorumluluğun Hüküm ve Sonuçları	159
3.3.2.2.1. Genel Olarak	159
3.3.2.2.2. Rücu	160
3.3.2.3. OSGB Şirketlerinin İşveren Vekili Gibi Sorumlu Tutulmasını Savunan Görüşe Yönelik Eleştiriler	160
3.4. OSGB Şirketlerinin Yaşanan İş Kazaları Nedeniyle Sorumluluğunun Belirlenmesine Yönelik Görüşümüz	167
3.4.1. OSGB Şirketlerinin TBK m.116 Uyarınca Yardımcı Kişi Kabul Edilerek Sorumlu Tutulmasının İş Kazalarının Tazmini Karşısında Yetersizliği ve Eleştiriler	167
3.4.1.1. Genel Olarak	167
3.4.1.2. TBK m.116 Hükümlerinin OSGB Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğunda Yetersizliği ve Rücu Sorunu	167
3.4.1.3. TBK m.116 Hükümlerine Göre OSGB Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğuna Gidilmesi Halinde İsg Profesyonellerinin Mağdur Edilmesi ve OSGB Şirketlerinin Kurulma Amacının İşlevsiz Hale Getirilmesi	169
3.4.1.4. OSGB Şirketlerinin Doğrudan Hukuki Sorumluluğuna Gidilmesine İmkan Sağlayacak Görüşümüz: Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme	170
3.4.1.5. Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşmenin Kabulünün Önemli Sonuçları	171
3.4.2. Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme Görüşü	173

3.4.2.1. Nisbilik İlkesi	173
3.4.2.2. Nisbilik Prensibinin Aşılması Sorunu ve Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme	174
3.4.2.3. Türk Hukukunda Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme	177
3.4.2.4. Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşmenin Şartları	179
3.4.2.4.1. Genel Olarak	179
3.4.2.4.2. Edime Yakınlık	180
3.4.2.4.3. Alacaklının Menfaati	181
3.4.2.4.4. Öngörülebilirlik	182
3.4.2.5. Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme Görüşünün Hüküm ve Sonuçları	182
3.4.2.5.1. Genel Olarak	182
3.4.2.5.2. Sorumluluğun Kapsamı	184
3.4.2.5.3. Müteselsil Sorumluluk	190
3.4.2.5.4. Zamanaşımı	193
3.4.2.6. OSGB Şirketlerinin TBK m.66'ya Göre Kusursuz Sorumluluğu	193
3.4.2.7. OSGB Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğunda TBK m. 66 ve TBK m. 116 Bağlamında Hakların (Sebeplerin) Yarışması	195
3.5. OSGB Şirketlerinin TTK Uyarınca Sorumluluğu	196
3.5.1. Şahıs Şirketleri	196
3.5.1.1. Kollektif Şirket	196
3.5.1.2. Komandit Şirket	199
3.5.2. Sermaye Şirketleri	201
3.5.2.1. Anonim Şirket	201
3.5.2.2. Limited Şirket	202
SONUÇ	205
KAYNAKÇA	210
ÖZGEÇMİŞ	234

KISALTMALAR

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
BATIDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Dergisi
Bkz.	: Bakınız
BÜHFD	: Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
C.	: Cilt
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İBGK	: İctihadı Birleştirme Genel Kurulu
İK	: İş Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İÜHFD	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜMHAD	: İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
K.	: Karar
K.T.	: Karar Tarihi
KAMU-İŞ	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
LEGAL İSGHD	: Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MÜHFD-HAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
OHS ACADEMY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Akademisi Dergisi
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
RG	: Resmi Gazete

S.	: Sayı
SGD	: Sosyal Güvenlik Dergisi
s	: Sayfa Sayısı
ss.	: Sayfa Sayısı
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SÜHFD	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
THD	: Terazi Hukuk Dergisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	: Ve benzeri
YBHD	: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
YD	: Yargıtay Dergisi

ÖNSÖZ

“Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğu” adlı yüksek lisans tezimin her aşamasında değerli bilgilerini paylaşan ve olumlu ve yapıcı eleştirileriyle beni yönlendiren tez danışmanım Prof. Dr. M. Fahrettin ÖNDER’e her şey için teşekkürlerimi sunuyorum. Akademik hayatımın başlamasında büyük rol oynayan değerli hocam Prof. Dr. Murat Aydoğdu ve tez yazım sürecinde değerli vakitlerini ayırarak bana desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP ve Dr. Öğr. Üyesi Mehtap YÜCEL BODUR’a da teşekkürlerimi borç bilirim.

Bugünlere gelmemde en büyük pay sahibi olan ve hayatım boyunca aldığım her kararı destekleyerek yanımda olan başta annem ve babam olmak üzere tüm aileme sonsuz teşekkür ederim. Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi şekilde destek veren adını sayamayacağım tüm aile dostlarımıza da minnettarım. Tez yazım sürecinde çalışma ortamında karşılaştığım zorluklarda yardımlarını esirgemeyen ve çalışma yükümü hafifleten arkadaşlarım Arş. Gör. Dr. Çiğdem Görgün ve Arş. Gör. Gülten Çakmak’a teşekkür ederim.

Hayatıma girdiği andan itibaren karşılaştığım tüm zorluklara karşı birlikte göğüs gerdiğimiz değerli yol arkadaşım eşim Av. Beyza ALTUNKAYA’ya sonsuz minnettarım. Bu çalışmayı başarılı bir şekilde tamamlayacağıma olan inancını kaybetmeyen ve akademik hayatın yoğun çalışma temposu içerisinde belki de kendisi en çok ihmal ettiğim kişi olan kıymetli eşime ne kadar teşekkür etsem azdır.

Süleyman ALTUNKAYA
Isparta, 2021

GİRİŞ

Günümüzde artık beden gücüne dayalı çalışma sisteminden ziyade modern teknolojinin ortaya çıkarmış olduğu makineye dayalı sanayi tipi seri üretim sistemi uygulanmaktadır. Ancak ortaya çıkan sanayi tipi üretim sistemi özellikle iş sağlığı ve güvenliği (isg)¹ alanında pek çok olumsuzluğa neden olmuştur. Bu olumsuzlukların en başında ise iş kazaları gelmektedir. Bu nedenle çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini korumak adına işverenler isg mevzuatından kaynaklanan ve işyerinden doğan gerekli tüm önlemleri almak zorundadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)² ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir örgütlenme oluşturmak adına işverenlere işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma, risk değerlendirmesi yapma, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi gibi pek çok yükümlülük getirilmiştir. Ancak gelişen teknoloji ve işyerinde ortaya çıkan farklı üretim teknikleri sonucunda isg alanı, kendini bu alanda uzmanlaşan kişilere ve kuruluşlara bırakmıştır. Nitekim 6331 sayılı Kanun m. 6/1’de, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, işverenlerin isg hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB) olarak faaliyet gösteren ticaret şirketlerinden hizmet alarak yerine getirebileceği belirtilmiştir. Böylelikle işyerindeki isg organizasyonun oluşturulmasında bu birimlerin önemli rol oynayacağı söylenebilecektir.

İşyerinde yaşanan iş kazalarının temel sebebi, işverenlerin isg mevzuatından kaynaklanan önlemleri almamasıdır. Bu yüzden yaşanabilecek olası iş kazalarını önlemek adına, işyerinde tehlikelerden arındırılmış sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Kuşkusuz isg hizmetlerinin dışarıdan OSGB şirketleri aracılığıyla temin edilmesi halinde, bu birimlerin de iş kazası sonucu meydana gelen zararlardan dolayı hukuki sorumluluğu doğacaktır. Çünkü isg hakkında bu birimler kadar yeteri bilgiye ve tecrübeye sahip olmayan işverenlerin aldığı isg tedbir kararları, bu OSGB şirketlerinin sunmuş oldukları isg hizmetlerine dayanmaktadır. Dolayısıyla

¹ Bu çalışmada “İş sağlığı ve güvenliği” ifadesi “isg” kısaltması olarak kullanılmıştır. Ancak bazı yerlerde metnin akışını bozmamak amacıyla uzun hali tercih edilmiştir.

² RG: 20. 06. 2012/28339.

yaşanan iş kazası sonucu zarara uğrayan işveren çalışanları, bu zararları için OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğuna gidebilmelidir.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde öncelikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kavramların tanımlarından ve isg alanında uyulması gereken temel ilkelerden bahsedilmiştir. Daha sonra işverenlerin en temel borcu olan ve iş sağlığı ve güvenliği önlemleri borcunun da dayanağı olarak görülen işçiyi gözetme borcu ve bu borcun hukuki dayanağı üzerine öne sürülen görüşler açıklanmıştır. Ayrıca bu bölümde isg hukukunun tanımının yanı sıra iç hukukumuzdaki yeri belirtilerek, Türkiye’de ve Dünya’da isg hukukunun kaynaklarına değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümde OSGB şirketlerinin isg mevzuatında ne şekilde düzenlendiği ve işverenlerin bir alternatif seçenek olarak bu birimlerden isg temin edip edemeyeceği hususunda açıklamalara yer verilmiştir. Bununla birlikte OSGB’lerin mevzuatımızda bugüne kadar geçirmiş olduğu tarihsel gelişimine değinilerek konuya geniş açıdan bakılması sağlanmıştır. Ayrıca isg mevzuatları uyarınca OSGB’lerin ne şekilde kurulacağına ilişkin mevzuat hükümleri ele alınmış ve bu birimlerin uygulanma kapsamına da yer verilmiştir. Bunların yanı sıra OSGB’lerde istihdam edilen isg profesyoneli çalışanlarına da değinilmiştir. Bu bölümde son olarak OSGB birimi olarak faaliyet gösteren ticaret şirketleri hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

OSGB şirketlerinin işyerinde yaşanan iş kazaları nedeniyle doğan hukuki sorumluluğunun incelendiği ve bu çalışmanın esas bölümünü oluşturan üçüncü bölümde öncelikle iş kazasının tanımını ve unsurlarını, bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında değerlendirilerek aralarındaki temel farklılıklarına değinilmiştir. OSGB şirketlerinin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunu daha iyi irdelenebilmesi için işveren ile OSGB şirketleri arasındaki ilişkinin hukuki niteliği öğretideki farklı görüşler çerçevesinde incelenmiştir. Daha sonra çalışmanın en önemli bölümleri olarak nitelendirilebilecek olan OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğunun niteliği ve dayanakları başlıkları, öğretideki görüşler ile birlikte kendi görüşümüz etrafında şekillendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölüm OSGB şirketlerinin sorumluluğunun şirketler hukuku bağlamında irdelenmesiyle bitirilmiştir. Çalışmamızın sonuç kısmında ise konu ile ilgili genel bir değerlendirme yapılarak önem arz eden noktalar belirtilmiş ve konuya ilişkin görüşlerimize yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TANIMI

1.1. Genel Olarak

Yaşama hakkı, en temel insan haklarından biridir. Bireyler yaşama haklarına sahip oldukları ölçüde diğer haklarını kullanabileceklerdir³. Bireyler, yaşama hakkından keyfi olarak yoksun bırakıldığı takdirde diğer tüm haklar da anlamsız kalacaktır⁴. Yaşama hakkı koruduğu norm alanının genişliğinden dolayı diğer haklara da sahip olmayı ifade eder. Bütün hakların kullanılabilmesi esasında yaşama hakkının garanti altına alınmasıyla gerçekleşebilir⁵. İşg hakkının da kullanabilmesi için yaşama hakkının güvence altına alınması gereklidir. İşg hakkı özü itibariyle çalışanların yaşama hakkını korumakta iken; yaşama hakkı da çalışanların daha güvenli ve sağlıklı iş ortamlarında çalışmasını sağlayarak işg hakkını güvence altına almış olacaktır.

İşg özü itibariyle çalışma kavramı kadar eskiye dayanmaktadır. Güvenlikli ve sağlıklı çalışma gereksinimi, insanın var olduğu tarihlerden itibaren eski bir kavram olmasına rağmen; bunun bir ihtiyaç olarak benimsenmesi yakın zamanlarda ortaya çıkan bir olgudur⁶. Sanayileşmenin hızla gelişmesi sonucu fabrika tipi adı verilen üretim sistemi ve bu sisteme dayalı olarak makineli üretim sistemi ortaya çıkmıştır⁷. Teknolojideki ve üretimdeki bu gelişmeler işletmelerde verimin, üretimin ve kalitenin artmasını sağlasa da beraberinde birçok sorunu da getirmiştir⁸. Sanayileşme döneminde kullanılan yeni üretim teknikleriyle işverenlerin kapasiteden daha fazla üretim yapmak istemesi neticesinde işçiler uzun sürelerle kesintisiz çalışmak zorunda kalmışlardır ve olumsuz çalışma koşulları altında iş görme edimlerini yerini getirmişlerdir. Ayrıca

³ Arzu Besiri, “Ötanazi ve Yaşam Hakkı”, *TBB Dergisi*, 2009, S. 86, s. 188.

⁴ Douwe Korff, *Yaşam Hakkı*, 1. Baskı, Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitabı, Çeviren: Özgür Heval Çınar – Abdulcelil Kaya Strasbourg, 2006, s. 6.

⁵ Hamide Tacir, “*Yaşama Hakkı Kapsamında Yaşamın Başlangıcı*”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2013, C. 19, S. 2, s. 1302.

⁶ Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES – İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s. 2.

⁷ Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, s. 8.

⁸ Güngör Serin–Murat Turan Çuhadar, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi”, *SDU Teknik Bilimler Dergisi*, 2015, C. 5, S. 2, s. 44.

çocuklar ve kadınların da çalışma hayatında yer alması bu kişilerin de çok kötü çalışma koşullarına maruz kalmalarına neden olmuştur⁹. Sonuç olarak sanayi devrimiyle icat edilen yeni makineler, kapasite fazlası üretim ve olumsuz çalışma koşulları sonucunda çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle zarar görmeye başlayınca iş sağlığı ve güvenliğinin bir ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır¹⁰.

Genel olarak isg kavramını tanımlamak gerekirse; çalışanların işyerinde yaptıkları işten, çalışma koşullarından ve kullanılan teknik araç ve malzemelerden doğan veya doğması muhtemel tüm tehlikelere karşı yaşamlarının ve sağlıklarının önemli bir şekilde korunduğu iş ortamının sağlanması denilebilir.¹¹ İsg temel olarak iki süreçten oluşmaktadır. İlk süreç isg önlemlerinin alınmasıdır. Bu sürecin temel özelliği iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik tedbirlerin alındığı dönemdir. İkinci süreç ise, iş kazalarının meydana geldiği veya iş hastalıklarının oluştuğu dönemdir. Bu dönemde ise hukuki olarak tüm tarafların sorumlulukları belirlenerek iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlar temin edilmektedir¹².

İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece çalışan ekseninde sorunlar yaratan bir kavram değildir. Yaşanılan iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışanın sağlığı olumsuz etkilenmekte, çalışan engelli hale gelmekte veya hayatını kaybetmektedir. Bu durumlarda çalışanın ailesi hem manevi acılar çekmekte hem de maddi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. İş kazaları sonucu çalışanlar istirahat raporları aldığından iş yerinde iş gücü kaybı yaşanmaktadır. Ayrıca yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı hem işverenin hem de devletin yetkili organlarının tazminat sorumluluğu doğmaktadır¹³. Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları, sosyal ve insani yanından başka ekonomik yönüyle de önem taşır. Bu sorunların ulusal ekonomiye verdiği zararların sonucunda maliyetler artmakta, iş verimliliğinde azalmalar görülmekte ve çalışanlara yüksek tazminatlar ödenmektedir¹⁴.

⁹ Murteza Aydemir, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü*, İSGÜM Basımevi, Ankara, 2000, s. 1.

¹⁰ Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, s. 8.

¹¹ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 24. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.171.

¹² Sami Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 51.

¹³ Öcal Kemal Evren, *İş Sağlığı ve El Güvenliği El Kitabı*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 21; Ertan İren, "İşçilerin İş Sağlığı Güvenliği Kurallarına Uyuma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 3, s. 92.

¹⁴ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 902.

İş güvenliği ve sağlığını gerçekleştirmek adına oluşturulan isg mevzuatları tek başlarına yeterli olamamaktadır. Çünkü isg, hukukun yanında tıp ve mühendislik gibi farklı disiplin alanlarından yardım almaktadır. Yaşanılan iş kazaları veyahut oluşan meslek hastalıkları durumunda yasal hükümler çerçevesinde işverene çeşitli idari ve cezai yaptırımlar uygulanmakta, işçiye ise işveren tarafından tazminatlar ödenmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli amacı, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının çalışmanın en başından itibaren önlenmesidir. Dolayısıyla temel amaç yaşanılan iş kazası ve meslek hastalığı sonrası tazminat ödenmesi değildir. İşyerinde yaşanabilecek bir iş kazasını önlemek için gerekli teknik ekipmanların neler olduğu vb. sorular düşünüldüğünde mühendislik bilimine; işyerinde sağlıklı hijyenik bir iş sağlığı ortamı oluşturmak adına ise tıp bilimine başvurulacaktır. Sonuç olarak isg; hukuk, tıp ve mühendislik bilimleriyle geniş ölçüde etkileşim içinde olan multidisipliner (çok disiplinli) bir alandır¹⁵.

İsg sisteminin yaşanan süreçlerden sonra ortaya çıkması bu sistemi bir bilim dalı haline getirmekten ziyade politika olarak benimsenmesini de gerekli kılmaktadır. Bir diğer deyişle isg tedbirleri, gününbirlik ve bir defaya mahsus şekilde ele alınmamalı bilimsel ilkeler doğrultusunda belirli ve düzenli bir politikaya göre uygulanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin, bilimsel bir tarz esas alınarak politika haline dönüşmesi sonucu işverenler ve çalışanlar açısından da isg kültürü oluşacaktır. Böylelikle işverenlerin isg tedbirlerini alma ve çalışanların ise isg tedbirlerine uyma amaçları değişecektir. İşverenler bu tedbirleri sırf yasal zorunluluk olduğu için değil, çalışanlarının yaşam haklarına saygı duymaları nedeniyle alırken; çalışanlar da hem kendi hem de işyerinde bulunan diğer çalışanların yaşamlarının zarar görmemesi adına bu tedbirlere uyacaktır.¹⁶

1.2. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımları

İsg içeriği bakımından iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarından oluşmaktadır. Fakat günlük hayatta bu iki kavram tek bir kavram olan isg olarak kullanılmaktadır. Çünkü bu kavramların temel amaçları çalışanların güvenli, sağlıklı ve huzurlu bir iş ortamında iş görme edimlerini yerine getirmelerini sağlamaktır. İş sağlığı tedbirleri alınmadığında çalışan meslek hastalığına yakalanarak sağlığını kaybedecek; iş güvenliği

¹⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 903.

¹⁶ Öcal Kemal Evren, a. g. e. , s. 22.

tedbirleri alınmadığı zaman da iş kazasına uğrayan çalışan bedeni ve ruhsal olarak zarara uğrayacaktır. Esasında her iki durumda da sonuç aynı olacaktır. Dolayısıyla iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı incelenirse de özünde bu iki kavramın ayrılmasının ne kadar güç olduğu görülmektedir. Ancak işyeri ortamında yaşanabilecek bir olumsuzluğun veyahut alınacak bir tedbirin iş sağlığı mı yoksa iş güvenliği mi alanına girdiği düşünüldüğünde bu iki kavram ayrı şekilde ele alınabilir¹⁷.

1.2.1. İş Sağlığı

Çalışanın iş ortamında kullanılan araç ve gereçler ile işyerindeki olumsuz çalışma koşullarından doğan veya doğabilecek tehlikelerden arınmış ve bu tehlikelerin en az düzeye indirildiği işyerinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesine iş sağlığı denir. İş sağlığından kasıt çalışanın sadece fiziksel sağlığının değil aynı zamanda ruhsal sağlığının da yerinde olmasıdır. Bu bakımdan çalışanın ruhsal sağlığı da iş sağlığı kapsamındadır. İşyeri bölümleri iş sağlığı bakımından ayrı ayrı ele alınmalıdır. Çünkü aynı işyerinde birden fazla iş bölümü bulunabilir ve her bölümde dikkat edilmesi gereken hijyen kuralları farklılık arz edebilir¹⁸.

1.2.2. İş Güvenliği

İş yerinde yürütülen çalışma esnasında çeşitli nedenlerden dolayı oluşabilecek olumsuzluklar sonucu meydana gelen iş kazalarından korunmak amacıyla yapılan bilimsel, sistemli ve metotlu çalışmalara iş güvenliği denir. İş güvenliğinin konusu, ortaya çıkması muhtemel iş kazalarının ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesine iş güvenliği denir.¹⁹

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışanları korumaktır. İşg, çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden koruyarak daha rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlayarak sadece iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeyecek, aynı

¹⁷ Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, s. 48.

¹⁸ Aydın Başbuğ, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi”, Akbulut, *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları*, Ed: Aydın Başbuğ – Mehmet, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 26.

¹⁹ Hüseyin Altınel, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 79; Aydın Başbuğ *İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi*, s. 26.

zamanda çalışanların her anlamda ruh ve beden bütünlükleri güvence altına almış olacaktır. Bu temel amacı gerçekleştirmek adına isg mevzuatı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tedbirlerin kaynağında alınmasını hedeflemelidir²⁰. İş sağlığı ve güvenliğinin diğer amaçlarından en önemlileri üretim ve işletme emniyetini sağlamaktır. İşyerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artmasını da getirecektir. Verimin artması özellikle ekonomik açıdan çok önemlidir. Çalışanların korunmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenerek iş gücü ve iş kaybı azalacak aynı zamanda olası bir kazada ya da hastalık sonucu meydana gelebilecek zararların oluşması engellenecektir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının çalışana verdiği güvenle iş veriminde de artışlar görülecektir. Böylelikle işletme ekonomik anlamda daha rahat bir yapıya kavuşacaktır. Ayrıca işyerinde alınacak güvelik tedbirleri sayesinde; işletmede oluşabilecek makine arızaları, patlamalar ve yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılarak işletme güvenliği sağlanacaktır²¹.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliğini çalışanlar açısından önemli hale getiren, kendilerinin yaşam haklarını doğrudan koruması ve güvence altına almasıdır. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda çalışanın en kutsal hakkı olan yaşam hakkının işveren tarafından korunması gerektiğini belirtmiştir²². İsg, çalışanların yaşam haklarını koruması ve güvence altına alması, işverenler için iş kazası ve meslek hastalıklarının doğuracağı olumsuz sonuçları engellemesi ve yaşanan durumlar sonrası meydana gelebilecek tazminatların oluşmasını devre dışı bırakması sonucu birçok kesime hizmet eder²³. Fakat iş sağlığı ve güvenliği hususunun gerek çalışanlar gerekse işverenler tarafından dikkate alınmadığı görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında sadece çalışanlar ve işverenlerin değil sosyal tarafların tamamına görev düşmektedir.

²⁰ Fuat Bayram, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s.11.

²¹ Abdulvahap Yiğit, *İş Güvenliği*, 2. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013, s. 3; Hafize Akıllı – Önder Aydoğdu, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi”, *MTA Doğal Kaynaklar ve Ekonomi Bülteni*, 2013, S. 16, s. 245.

²² Yargıtay 21. HD., Karar Tarihi (K.T.): 20.06.2019, 2019/1867 E., 2019/4551 K., Kazancı İçtihat Programı, (01.10.2019). “İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu...”.

²³ Füsün Altan Tekin, “İş Güvenliği ve Önemi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1991, C. 9, S. 1-2, s. 333.

Dolayısıyla bu konuda devletin yetkili organları ve sendikalar da sorumluluk bilincine sahip olmalıdır. Özellikle sendikalar isg öneminin farkına varılması ve korunması adına, yapılacak olan toplu sözleşmelere iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren normatif hükümler koyarak iş sağlığı ve güvenliğine katkıda bulunabileceklerdir²⁴. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin önemine ilişkin bilincin kazandırılması adına toplumsal farkındalık oluşturulmalı ve süreklilik sağlanmalıdır. Bu bilinci yerleştirmek adına yapılması gereken en önemli şey çalışanlara ve işverenlere gerçekçi bir isg eğitimi verilmesidir²⁵.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TEMEL İLKELERİ

İş sağlığı ve güvenliğinin birçok farklı disiplin dallarıyla ilişkisi bulunmakta ve bu dallar birbirlerini doğrudan etkilemektedir. Bu disiplin dallarının hepsinde temel amaç işçi sağlığını ve güvenliğini korumaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ilkelerinden bahsederken sadece iş güvenliği veya iş sağlığı ilkelerine değinmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilkelerin tamamı birbirini tamamlayıcı nitelikte olan kurallardır. Dolayısı ile gerek Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları gerekse devletin isg alanındaki yükümlülükleri de hesaba katılarak ilkeler belirlenmelidir.

2.1. Çalışanların Korunması İlkesi

Bütün çalışanların isg hakkı vardır. Bu hak sayesinde çalışanlar işyerinde sağlıklı ve güvenli ortamda çalışacaklar; işverenler güvenli bir çalışma ortamı için gerekli tüm imkânları sağlayacaklardır. Çalışanların korunması ilkesinin temelinde çalışanın vücut bütünlüğünü koruma ve insan onuruna uygun çalışma ortamını temin etme düşüncesi yatmaktadır.

2.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi İlkesi

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin oluşturulacak politikalarda ve düzenlemelerde amaç çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşacak zararlarını tazmin etmek

²⁴ Levent Akın, “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012, C. 3, S. 34, s. 121.

²⁵ Nüvit Gerek, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftalarının Hatırlattığı Sorumluluklar”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1992, C. 10, S. 1-2, s. 434.

değildir. En temel gaye çalışanın herhangi bir zarara uğramaması için meslek hastalıklarına veya iş kazalarına karşı sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır.

2.3. Uygun İşe Yerleştirme İlkesi

İş başvurusu yapan aday, işe başlatılmadan önce başvurduğu işin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadığına ilişkin değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. Bu noktada çalışanın yaşı, yetenekleri, alışkanlıkları, sağlık durumu ve eğitimi göz önüne alınarak karar verilmelidir. Sağlıklı çalışan-iş ilişkisi oluşturabilmek adına tüm bu hususlar dikkate alınarak, çalışana çok temel bir uygulama olan “İşe Giriş Muayenesi” yapılmalıdır. Yapılan muayene sonrası çalışan sahip olduğu özelliklere uygun bir işe yerleştirilmelidir²⁶.

2.4. Gerekli Sağlık Birimlerinin Oluşturulması İlkesi

İşyerinde yaşanabilecek bir iş kazası durumunda, ileride telafisi mümkün olmayacak zararların oluşmasını engellemek adına gerekli sağlık birimleri oluşturulmalıdır. İşyerinde bulunan sağlık birimleri olası bir kaza sonrasında ilk müdahalede bulunacak ve acil tedavi olanakları sunacaktır²⁷.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesi İlkesi

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşacak zararların en aza indirilmesi için alınan tedbirler tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Çünkü bu tedbirleri uygulayacak olan işveren ile tedbirlere uyması gereken çalışanların da bu konuda gerekli seviyede eğitime ve bilgiye sahip olmaları gerekir. Nitekim güvenli çalışmanın ve üretimin nasıl yapılacağının farkına varılması hususunda işyerinde isg eğitimleri yapılarak çalışan ve işveren bilinçlendirilmelidir²⁸.

²⁶ Nazmi Bilir, “İş Sağlığı Uygulama İlkeleri”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi (İSG)*, 2001, S. 1, s. 10-11.

²⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı*, Yayın No: 58, Ankara, 2017, s. 19.

²⁸ Teoman Akpınar-Necat Batur-Baki Yiğit Çakmakkaya, *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014, s. 24.

2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi ve Politikaları Oluşturma İlkesi

Önleyici ve sürdürülebilir isg uygulamaları ancak oluşturulacak ulusal ve uluslararası isg sistemleri ile sağlanabilir. Bu sistem belirli aralıklarla çalışma ortamlarını denetleyecek ve üretim yöntemlerinde yaşanan gelişmelere paralel olarak ihtiyaç duyulan isg programları oluşturacaktır. İsg programları hazırlanırken, çalışma hayatındaki tüm taraflar her aşamada hazır bulunmalıdır. Yani iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu devletin yetkili organları, işçi ve işveren sendikaları ile isg dernekleri birbirleriyle görüş alışverişinde bulunmalı ve yapılan uygulamaları değerlendirilmelidir²⁹.

2.7. Denetim Mekanizmaları Oluşturma İlkesi

Devletin yetkili organları tarafından çıkarılan yasal düzenlemeler, güvenli ve sağlıklı bir isg politikası oluşturulması adına yeterli değildir. Çünkü kurallara uyulup uyulmadığını denetleyen ve uyulmadığı takdirde mevzuatta belirtilen hukuki, cezai ve idari yaptırımları uygulayacak olan bir denetim mekanizması varlığı gereklidir. Denetim mekanizması tek bir sefere mahsus olmamalıdır. Dolayısıyla işyerleri periyodik aralıklarla denetlenmelidir. Yapılan denetimler sonucu çalışanın bir ihmali tespit edilirse çalışana iş sözleşmesi ve iç yönetmelikle belirlenmiş olan disiplin cezaları vermek ikincil bir alternatif olmalıdır. Öncelikle çalışana isg kurallarının önemi ve amacı hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Aksi takdirde çalışana disiplin cezaları vermek, işverenin uygulayacağı son çare olmalıdır³⁰.

2.8. Rehabilitasyon ve Tedavi Hizmetlerinin Sağlanması İlkesi

İşyerinde vuku bulan bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışanın fiziksel ve ruhsal olarak zarara uğrayacağı kaçınılmazdır. Fiziksel olarak mağdur edilen çalışanın bu kaza sonrası vücudunda çalışma kaybı meydana gelebilecek veya çok daha kötü sonuçlara sebebiyet veren felç ihtimali ile karşı karşıya kalacaktır. Çalışan iş kazasına uğrasa bile hayatına hala devam edeceği düşünülürse, eski bedensel ve ruhsal

²⁹ Benjamin O. Alli, *Fundamental Principles Of Occupational Health And Safety*, Second Edition, International Labour Office, Geneva, 2008, s. 17-18.

³⁰ Yusuf Alper, "İş Güvenliğinin Temel İlkeleri", *Sosyal Sigortalar Kurumu Bülteni*, 1989, S. 16, s. 31-32.

haline dönebilmesi gerekli iyileştirme ve tedavi hizmetleri eksiksiz bir şekilde sağlanmalıdır³¹.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN İÇ HUKUKTAKİ YERİ

Çalışanların, çalışma yaşamında karşılaştıkları tehlikeler sonucu oluşan veya oluşabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarını engellemek için devlet tarafından, işverenlere uyması gereken emredici hukuk kuralları getiren, uyulmadığı takdirde ise idari, cezai ve hukuki yaptırımları öngören hukuk kurallarının oluşturduğu kurallar bütününe iş sağlığı ve güvenliği hukuku denir³².

İş sağlığı ve güvenliğinin hukuktaki yerini belirleyebilmek için hem özel hukuk hem de kamu hukuku bağlamında değerlendirme yapılmalıdır. İsg hukuku özel hukuk yönünden ele alınırsa, çalışan ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin özel hukuk hükümlerine tabi olan bir sözleşme olduğu söylenmelidir. İş sözleşmelerinin sürekliliği sonucu çalışanın işverene karşı bir kişisel bağımlılığı oluşur. Dolayısıyla içerisinde süreklilik ve kişisel bağımlılık özelliklerini ihtiva eden iş sözleşmesinde çalışanlar işverenlere karşı sadakat borcu; işverenler ise çalışanlara karşı gözetim borcu altındadır. Çalışan, sadakat borcu gereği devam eden iş sözleşmesi boyunca bir yandan işverenin emir ve talimatlarına uyarken; diğer yandan işverenin zararına hareket etmeyecektir³³. 6098 sayılı *Türk Borçlar Kanunu (TBK)*³⁴ m. 417 ve 6331 sayılı Kanun m. 4 işverene, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü tedbiri alma yükümlülüğünü getirmiştir. İşverenlere getirilen bu yükümlülükler, çalışanlara karşı gözetim borcu nedeniyle sorumlu olmalarından kaynaklanmaktadır³⁵. Esasında TBK m. 417 borç doğuran bir sözleşmedir. Kanunla işverene getirilen tedbir alma yükümlülüğü nihayetinde özel hukuk sözleşmelerinin biri olan iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borçtur. Ayrıca *TBK m. 417/3* e göre “İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini,

³¹ Benjamin O. Alli, *a. g. e.*, s. 18.

³² Öner Eyrenci - Savaş Taşkent - Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 327.

³³ Zehra Gönül Bakır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)*, 2012, C. 2, S. 1, s. 18.

³⁴ RG: 11. 01. 2011/27836.

³⁵ Detaylı bilgi için “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Dayanağı” başlığına bakınız (bkz).

sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” denilerek, işveren gerekli isg tedbirleri almaması sonucu oluşacak zararlardan TBK m.112 vd. yer alan sözleşmeye aykırılıktan doğan hükümlere tabi olacaktır. Dolayısıyla yükümlülüklerin işveren tarafından ihlal edilmesi durumunda oluşacak zararların tazmini özel hukuk hükümlerine tabi olacaktır³⁶. İsg hukukuna kamu hukuku yönünden bakılacak olursa, *1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (AY)*³⁷ çalışanların isg hakkının sağlanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için alınacak tedbirlerin bizzat devlet sorumluluğu içerisinde olduğunu belirtmektedir. 1982 AY iş sağlığı ve güvenliğinden doğrudan bahsetmemekle birlikte birçok maddede dolaylı şekilde isg hakkını güvence altına almıştır³⁸. AY m. 2 ve m. 17’ de çalışanların en temel hakları olan yaşam hakkı düzenlenmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, yaşam hakkı esasında içerisinde birçok hakkı kapsayan temel hak ve özgürlüklerin başında gelmektedir. Niteliği itibariyle yaşam hakkı, devlete çalışanların çalışma ortamında yaşamlarını tehdit edebilecek her türlü risklere karşı tedbir almayı emretmektedir. AY m. 49’ da ise çalışma hakkı düzenlenerek devlete bu alanda da yükümlülükler getirilmiştir³⁹. İsg alanında bu tedbirlerin yerine getirilmesi adına çalışanlar ve işverenler arasında karşılıklı bir anlaşma söz konusu değildir. Ayrıca sözleşme taraflarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat konusunda pazarlık imkânı bulunmamaktadır. Fakat devlet tarafından tek taraflı olarak getirilen yasal düzenlemeler neticesinde işverenlerin bu yükümlülükleri yerine getirilmesi beklenir⁴⁰.

Çalışanların meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunmaları kamu düzeni açısından gerekli ve kamusal bir zorunluluktur. Dolayısıyla işverenlerin isg alanında uyması gereken kurallar emredici hukuk kurallarından oluşur ve çalışanların da bu emredici hukuk kurallarından feragat etmeleri söz konusu değildir⁴¹. Sonuç olarak devletin çıkaracağı mevzuatlar ile emredici hukuk kurallarından oluşan bağlayıcı bir isg düzeni oluşturma, meslek hastalığı ve iş kazası sonucu oluşacak zararların özel hukuk

³⁶ Mahmut Kabakçı, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, *TBB Dergisi*, 2009, S. 86, s. 256.

³⁷ RG. 09. 11. 1982/17863

³⁸ Daha detaylı bilgi için bkz. s. 42

³⁹ Aslıhan Limon, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 2011, S. 1, s. 231.

⁴⁰ Vedat Laçiner, *Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu*, 1. Baskı, İdeal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 33.

⁴¹ Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 19.

kurallarına göre tazmin edilmesinin yanı sıra bu emredici kurallara uyulmadığı için kendine özgü idari ve cezai yaptırımlar öngörmesi, çalışanların işverenlerle herhangi bir sözleşme yapmaksızın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri alınması konusunda aktif olmalarını gerektiren bir yükümlülüklerinin olmaması iş sağlığı ve güvenliği hukukunu kamu hukukuna yaklaştırmaktadır. Bu nedenlerle iş sağlığı ve güvenliği hukukunun Türk hukuk sistemindeki yerinin kamu hukuku içerisinde olduğu söylenebilir⁴².

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

4.1. Dünya’da

İnsanlar varlıklarını koruyup yaşamlarını sürdürmeleri için tarihin ilk başlarından itibaren daima çevresiyle mücadele içerisinde olmuştur. Yaptıkları bu mücadeleler esnasında karşılaştıkları tehlikelere karşı kendilerini koruma ihtiyacı hissetmişlerdir. İnsanlığın verdiği bu mücadelenin temel sebebi yaşamlarını devam ettirebilmek için yiyecek, giyim ve barınma gibi temel gereksinimlerini karşılamak olmuştur.

İnsanlığın kendi yaptıkları iş aletlerini çalışmalarında kullanmaya başlamaları toplumsal yaşamda önemli bir dönüm noktasıdır. İcat edilen bu üretim aletleri sayesinde insanlar doğayı denetim altına almaya başlamış ve istedikleri şekilde dönüştürme imkânına sahip olmuşlardır. Nitekim temel ihtiyaçlarının karşılanması noktasında insanlara kolaylıklar sağlayan aletler bununla kalmayarak bireylerin servetlerinde de ciddi artmalara yol açmıştır. Dolayısıyla insanlığın bu üretim araçlarına olan bağılılığı artmış ve buna bağlı olarak yeni üretim araçları ortaya çıkmıştır. İnsanın var olduğu ilk andan itibaren günümüze kadar devam etmekte olan tarihsel süreçte çalışma kavramı⁴³, üretim araçları ve çalışan insan sürekli birbirleriyle karşılıklı olarak etkileşim içerisinde olmuştur. Yaşanan bu gelişmeler beraberinde birçok sağlık ve güvenlik problemlerini de getirmiştir. Böylelikle uzun bir tarihsel süreç içerisinde her dönemde kendine özgü

⁴² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 19; Kabakçı, *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türk Hukuk Sistemindeki Yeri*, s. 265; Laçiner, *a. g. e.*, s. 33.

⁴³ Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Volkan Işık, “Kurumsal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, *SGD*, 2013, C. 3, S. 1, s. 102; Kenan Ören-Hasan Yüksel, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *Emek ve Toplum Dergisi*, 2012, C. 1, S. 1, s. 37.

üretileen ve teknolojik imkânlar ile geliştirilen üretim araçları neticesinde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu isg bir bilim dalı olarak kabul edilmiştir. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimini etkileyen en önemli faktörler üretim süreçlerindeki ve sosyal yaşamdaki değişimler olmuştur⁴⁴.

İlkçağlarda isg düşüncesinden ziyade sosyal yardımlaşma ve sosyal güvenlik düşünceleri önem kazanmıştır. Bu dönemdeki dini inanışlar, ekonomik faaliyetler ve aile içi ilişkiler sosyal güvenlik kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İlkçağlarda yaşanan bu gelişimler Yunan ve Romalılarda bazı kuruluşların ve devletin önlem almasına öncülük etmiştir⁴⁵.

M. Ö. 1500’lerde Mısır’da hekim olan imphotep, piramitlerin inşası esnasında gözlemlediği iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu işçilerin bel kaynakları problemlerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. İmphotep bu tip hastalıklara bir an evvel müdahale yapılması ve daha ciddi problemlere yol açılmaması için ilk defa işyeri tıbbi servislerini oluşturmuştur⁴⁶. M. Ö. 2000’lerde ise Babil hükümdarı Hammurabi oluşturduğu kanunlar içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere yer vermiştir⁴⁷.

Meslek hastalıklarına yönelik ilk çalışmalar antik yunan düşünürü Hipokrat tarafından yapılmıştır. Hipokrat madenlerde çalışan insanların kurşun gibi zararlı maddelerden etkilenebileceğini ve bu nedenle halsizlik, felç ve görme bozuklukları yaşayabileceklerini “Corpus Hippocraticum” adlı eserinde belirtmiştir⁴⁸. Tozlu çalışma ortamlarında meydana gelebilecek meslek hastalıklarını çevre faktörü ile açıklayan bilim insanları “Miasma Teorisi” ile bilinen Gallen ve “Naturalis Historia” kitabının

⁴⁴ Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2014, s.2.

⁴⁵ İlknur Kılıkış, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2016, s. 30.

⁴⁶ Paul Brandt Rauf-Sherry Brandt Rauf, “History Of Occupational Medicine: Relevance of Imhotep And The Edwin Smith Papyrus”, *British Journal Of Industrial Medicine*, Volume. 44, Number. 1, 1987, s.68.

⁴⁷ Serdar Orhan, “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”, *Emek ve Toplum Dergisi*, 2014, C.3, S. 6, s. 72.; Tahsin Saygılı, “Babil Hukuku ve Hammurabi Kanunları”, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 2015, C. 2, S. 2, s. 18. “Bir inşaatçı her hangi bir kişi için bir bina inşa eder ve bu binayı uygun bir şekilde yapmazsa ve onun inşa ettiği bina yıkılıp sahibini öldürürse inşaatı yapan öldürülür. Eğer bina ev sahibinin oğlunu öldürürse inşaatı yapanın da oğlu öldürülür. Bina sahibinin kölesini öldürürse evin sahibine köle için bir köle ödeme yapar. Binanın bir kısmı harap olursa harap olan kısmın tümünü tazmin eder ve inşa ettiği binayı düzgün bir şekilde inşa edinceye dek kendi imkanlarıyla evi yeniden inşa eder.”

⁴⁸ Feride Yılmaz-Banu Yeşim Büyükkakıncı, “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Karşılaştırılması”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi (OHS ACADEMY)*, 2019, C. 2, S. 1, s. 3 ; Akpınar, a. g. e, s. 3.

sahibi olan Pliny olmuştur. Pliny’e göre, çalışanlar ile çalıştıkları ortam arasında etkileşim vardır. Bu nedenle tozlu ortamlarda çalışanlar öksürük ve nefes darlığı gibi rahatsızlıklara yakalanmaktadır. Pliny, çalışanların meslek hastalıklarına karşı korunması adına koruyucu deri maskeler yapmıştır. Juvenal ise demircilik mesleğiyle uğraşan çalışanların yaptıkları işten dolayı göz yanmaları ve göz rahatsızlıkları yaşadığını ; sürekli ayakta çalışan insanların ise varis gibi kan dolaşımı gibi sistemsel meslek hastalıklarına yakalanabileceğini söylemiştir⁴⁹.

Ortaçağ döneminde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalar bilimle beraber gelişim göstermiştir. Özellikle Rönesans’ın etkisiyle meslek hastalıkları alanındaki çalışmalar yeniden yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemin en önemli isimlerinden biri tıp alanında başarılı çalışmalar yapan Paracelsus olmuştur. Paracelsus hastalarını daha iyi tedavi edebilmek için üniversiteden ayrılarak maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak çalışmıştır. Yaptığı çalışmalar neticesinde ilk iş hekimliği kitabını yazmıştır. Paracelsus’a göre, yer altı madenlerinde çalışan işçilerde görülen akciğer hastalıkları ile madendeki zehirli kimyasallar arasında birbirini doğrudan etkileyen bir ilişki bulunmaktadır⁵⁰. Bilimsel esaslara göre isg konusunu ele alan ve iş sağlığı kavramının kurucusu olarak bilinen ise İtalyan tıp profesörü Bernardino Ramazzini olmuştur. Ramazzini, hastalarına çalıştıkları işleri, hangi ortamlarda çalıştıklarını ve çalışma öykülerini ayrıntılı bir biçimde sorarak “çalışan - iş, sağlık” tespitinde bulunmuştur. Ramazzin farklı meslek grupları için o mesleğe ilişkin hastalıkları tanımlamış ve uygulanması gereken tedavi yöntemlerini belirtmiştir. “Çalışanların Hastalıkları” (De Morbis Artificum Diatriba) adlı kitabında gruplandığı meslek hastalıklarını sistematik bir biçimde ele almıştır. Ramazzin’e göre işçilerin sağlık riskleri arasında tozlu ortamlar, madenler, ağır metaller, kimyasal maddeler, tekrarlanan ve şiddetli hareketler ve hatalı duruş pozisyonları bulunmaktadır⁵¹.

Çalışma hayatını ilgilendiren isg kavramının gerçek anlamda öneminin anlaşıldığı dönem şüphesiz 18. ve 19. yüzyılları kapsayan sanayi devrimi olmuştur. Çünkü insan yaşamına en çok zarar verebilecek tehlikeler bu dönemde ortaya çıkmaya

⁴⁹ Mehmet Ali Akkaya, “Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Değerlendirilmesi”, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 2017, C. 31, S. 4, s. 506; Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, s. 3.

⁵⁰ Kılış, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 31.

⁵¹ Murat Şen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, C. 4, S. 1, s. 122.

başlamıştır. Üretilen yeni teknoloji ile beraber sanayi tipi adı verilen üretim modeli ortaya çıkmış ve bunun sonucunda çok ağır şartlarda üretim yapılan çalışma ortamları belirmiştir⁵². Nitekim İSG tedbirlerinin alınacağı yer buhar makinesinin icadı ile büyük atılımlar göstererek ekonomik yaşamı değiştiren ve üretim modellerini teknolojik hale getiren İngiltere olmuştur⁵³. Yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda yoğun üretim imkânına sahip olan işverenler çalışanlarını sadece bir üretim aracı olarak görmüşlerdir ve çalışanlar ise çok ağır olumsuz çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmıştır. Bu olumsuz çalışma ortamının ortaya çıkardığı sonuçların başında makinelerin doğurduğu her türlü tehlikeler, çalışan ücretlerinin adaletsizliği ve uzun çalışma saatlerinin insan doğasına aykırılığı yer almıştır⁵⁴

İngiltere’de sanayi devriminin ilk yıllarında(1746) ilk kişisel koruyucu ekipman olan yüksük icat edilmiştir. Goldschmied tarafından icat edilen yüksüğün işlevi, dikiş makinesi kullanan işçilerin parmaklarına iğne batmasını engellemektir⁵⁵. Pervicall Poot, çalışma ortamlarının ve o ortamda bulunan zararlı maddelerin hastalıklarla olan ilişkisini belirterek bu alanda çalışmalar yapmıştır⁵⁶. Bu dönemde çalışma koşullarının düzeltilmesi adına İngiliz Parlamento üyesi Ashly Cooper çalışma koşulları, kadın ve çocuk işçiliği, çalışma saatlerinin uzunluğu, maden ocakları ve fabrikalardaki iş ortamına ilişkin çabalar sarf etmiş ve çalışanları koruyan yasaların çıkarılmasına öncülük etmiştir. Uzun uğraşlar neticesinde 1802 yılında “Çırakların Sağlığı ve Morali” adlı kanun çıkarılmıştır. Bu yasa ile çalışma saati günde 12 saat olarak sınırlandırılmıştır⁵⁷. Daha sonraki yıllarda sosyalist İngilizlerin babası olarak tanımlanan Robert Owen’in savunduğu sosyalist düşünce isg alanında değişiklikler yaratmıştır⁵⁸. Robert Owen’in düşünceleri sayesinde İngiltere’de işçi sendikaları kurulmuştur. Ayrıca Owenizm olarak adlandırılan bu sosyalist akıma göre çocuk işçilik kaldırılmalı, çalışma

⁵² Yusuf Alper, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1992, S. 37-38, s. 84

⁵³ Gülşah Toptaş Arslan, “Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş”, *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2018, C. 2, S. 1, s. 158.

⁵⁴ Ahmet Özkiraz-Nuray Talu, “Sendikaların Doğuşu: Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2008, C. 3, S. 2, s. 109.

⁵⁵ Şen, a. g. m, s. 123.

⁵⁶ Kılış, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 32.

⁵⁷ Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, s. 7.

⁵⁸ Ralph Milliband, “The Politics of Robert Owen”, *Journal Of The History of Ideas*, 1954, C. 15, S. 2, s. 233. ; Pollard Sidney - John Salt, *Robert Owen Prophet Of The Poor: Essays In Honour Of The Hundredth Anniversary Of His Birth*, First American Edition, Bucknell University Press, New Jersey, 1971, s. 5.

koşulları iyileştirilmeli ve günlük çalışma saati 8 saat olarak belirlenmeliydi⁵⁹. Sosyalist akım neticesinde, 1833 yılında İngiltere’de Fabrika Yasaları (Factory Act) çıkarılmıştır. Bu kanun ile çalışma saati 10 saate indirilmiş, 9 yaşındaki çocuklar ile 18 yaşın altındaki çocukların gece çalıştırılması yasaklanmıştır. 1842 yılında ise kadınların ve çocukların madenlerde işçi olarak çalıştırılması kesin olarak yasaklanırken; 1844 yılında fabrikalarda işyeri hekimi bulundurma mecburiyeti getirilmiştir. Aynı tarihlerde Amerika’da da isg gelişmeleri yaşanmıştır. Amerika’da ilk düzenlemeler Massachusetts eyaletinde yapılmıştır. 1960’lı yılların sonrasında Alice Hamilton, metal sanayisinde yaşanan zehirlenmeleri inceleyerek kurşun, karbon sülfür ve cıva zehirlenmeleri alanında gelişmelere öncülük etmiştir⁶⁰.

Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra yaşanan büyük yıkımlar neticesinde devletlerce alınan bireysel önlemler, devletlerin birlikte bir bütün olarak tedbirler almak amacıyla oluşturdukları teşkilatlara ve birliklere yerini bırakmıştır. Bu kuruluşların en başında ILO gelmektedir. ILO, örgüte üye devletlerin iş yasalarında ve bu alanlardaki uygulamalarda belli bir standart seviyeyi sağlamayı ve ileri götürmeyi amaçlayan bir çalışma örgütüdür. ILO’nun kurulmasından sonra meslek hastalıkları ve sağlık alanında çalışmalar yürüten Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO) kurulmuştur. WHO, kurulduğu dönemden itibaren Dünya’daki bütün halkların sağlıklarının korunması amaçlayan temel bir yaklaşıma sahip olmuştur. Bununla birlikte işçi sağlığı konusunda da birçok çalışma yapmakta ve işyeri alanlarının sağlığı ve hijyeni noktasında da çalışmalar yürütmektedir.

4.2. Türkiye’de

4.2.1. Cumhuriyet Öncesi

Osmanlı İmparatorluğu’ndan Cumhuriyet dönemine kadar uzanan süreç içerisinde Türk çalışma hayatında hâkim olan sistem ahilik ve lonca sistemi olmuştur. XIII. yüzyıl ile XVIII. yüzyılları arasında Osmanlı İmparatorluğu’nda, ülkede bulunan sanayi üretiminin denetimi ve çalışma koşulları aynı meslek veya ticaretle uğraşanların

⁵⁹ İbrahim Erol Kozak, “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1992, S. 37-38, s.69.

⁶⁰ Kalkış, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 32.

mensubu olduğu Ahi adı verilen örgütler tarafından düzenlenmiştir⁶¹. Ahilik örgütünün temel amacı, üreticiden tüketiciye kadar uzanan süreçte devlet ile halk arasında çalışma ilişkilerinde sosyal adaleti sağlamaktır⁶².

18. yüzyıldan itibaren ahilik yerini kendisinden çok büyük farklılıklar göstermeyen Lonca adı verilen sisteme bırakmıştır. Ahilik ve lonca sistemlerinin yer aldığı bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çok büyük gelişmelerin olduğu söylenemez. Çünkü bu dönemlerde kullanılan üretim teknolojisi basit el araç ve gereçlerinden oluşmaktaydı. Dolayısıyla işçiler hayati önem teşkil etmeyen düşme, ezilme vb. küçük kazalara maruz kalmaktaydı ve iş sağlığı ve güvenliğine dayalı bir hak talebi etmemektedirler. Ahilik ve lonca sisteminde teşebbüs serbestisi ile çalışma ve çalıştırma serbestisinin olmaması da isg gelişmelerini geciktirmiştir. Teşebbüs(işyeri) sayılarının arttırılması halkın talebine ve lonca aldığı kararlara bağlıydı. Nitekim işyeri serbestisinin olmaması da orantısız olarak bakıldığında iş kazalarının daha az yaşanacağını göstermektedir⁶³. Ahilik ve lonca sistemin en büyük özelliği ise modern anlamda iş sözleşmesinin tarafları olan işçi-işveren ilişkisi değil, çırak-kalfa-usta şeklinde bir çalışma ilişkisine sahip olmasıdır. Nitekim bu çalışma ilişkisi bireylerin çalışma ve çalıştırma serbestisini kısıtladığı için çalışan ve işveren sayısındaki azlık doğal olarak yaşanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarında da azalmaya neden olmuştur⁶⁴. Ayrıca bu sistemde hakim olan anlayış, bir çırağın ustası ne kadar iyiye çırağın da o derecede iyi olacağı ve iş kazasına uğramayacağı yönündeydi. İş kazası veya meslek hastalığı geçiren çırağın bu duruma düşmesinin sebebi ise çırağın yapılan işin kurallarını yeterince bilmemesi veya işin yapılması sırasında gereken özeni göstermediği olarak kabul edilmekteydi. Buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliğinin bir ihtiyaç olduğu bilinci toplumda kendine yer edinememiştir⁶⁵. Fakat Ahilik ve Lonca sisteminde kurulan teavün sandıkları sayesinde, bir iş kazası veya meslek hastalığına yakalanan çırağa veya ustaya iyileşinceye kadar geçimlerini sağlamak amacıyla

⁶¹ Aysen Tokyol, *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Vipaş A.Ş. Yayınevi, Bursa, 2000, s. 8.

⁶² Nurettin Öztürk, “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2002, S. 7, s. 2.

⁶³ Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, s. 30-31.

⁶⁴ Tokyol, a. g. e. , s. 9.

⁶⁵ Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, s. 33.

yardımlar yapılmıştır⁶⁶. Yapılan yardımlar ve kurulan sandıklar aslında sosyal güvenlik anlayışının ilk belirtileri olarak kabul edilmelidir⁶⁷.

İş sağlığı ve güvenliğine dair ilk yasal gelişmelere, sanayileşme hareketlerinin giderek çoğaldığı Tanzimat Dönemi'nde rastlanmaktadır. 1860 yılında kabul edilen *Mecelle-i Âhkam-ı Âdliye* ile iş hukuku alanında doğrudan düzenlemeler yapılmıştır. Mecelle m. 425'de; işçinin, işverenin kusuruyla uğrayacağı zararlardan dolayı sorumluluğun işverene ait olacağı belirtilmiştir. Bu hükümden yola çıkılarak, işçinin işini yapmasında sırasında uğrayacağı iş kazaları ve meslek hastalıklarından da ihmali olan işverenin sorumlu tutulacağı söylenebilir. Mecelle'de esasen iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümler bulunmamakla birlikte, temel amacı işçiyi korumayı amaçlayan iş kanunu hükümlerinin iş sağlığı ve güvenliğine de hizmet ettiği söylenebilir⁶⁸.

1865 yılında çıkarılan *Dilaver Paşa Nizamnamesi (Ereğli Maadin-i Hümayun Teamülnamesi)* ile Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilere bir takım haklar verilmiştir. Bu haklar genellikle işyerinde çalışma saatleri, iş ücretleri ve çalışma koşullarını içeren düzenlemeler olmakla birlikte işçiyi koruyucu hükümlerdir. Dilaver Paşa Nizamnamesi işçi sağlığı ve güvenliği alanında yapılan ilk yazılı belge olarak gösterilebilir⁶⁹.

1869 yılında yürürlüğe giren *Maadin Nizamnamesi* ile isg alanında hükümlere yer verilmiştir. Nizamnameye göre işverenlere maden ocaklarında gerekli sağlık birimleri ve eczane bulundurma sorumluluğu yüklenmiştir. İşverenlerin işçileri gözetme borcu olduğu ve iş kazasına uğrayan işçinin zararının işveren tarafından karşılanacağı da belirtilmiştir. Ayrıca iş kazalarında kusuru tespit edilen işverenin idari para cezaları ile cezalandırılması öngörülmüştür. İşyerinde görev alan mühendislerin ise kazaların önlenmesi için gerekli önlemleri alması gerektiği ve ihtiyaç duyulan tüm araç ve

⁶⁶ Cemal Hüseyin Güvercin, "Sosyal Güvenli Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi", *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 2004, C. 57, S. 2, s. 91.

⁶⁷ Nüvit Gerek, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 868, Eskişehir, 2006, s. 5; Selahattin Bayram, "Osmanlı Devleti'nin Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilatı ve Esnaf Loncaları", *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2012, S. 21, s. 88.

⁶⁸ Hasan Uzun, *Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Tarihi Gelişimi*, Ed: Gökçe Cerev, Yakup Köseoğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s. 38.

⁶⁹ Şerif Çetindağ, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durumu", *Toprak İşveren Dergisi*, S. 86, 2010, s. 26.

gereçleri maden yönetiminden talep etme zorunluluğunda olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca mühendisler madende gerçekleştirecek iş kazası durumunda maden yönetimine ihbar edilmesi yükümlülüğü de getirilmiştir⁷⁰.

4.2.2. Cumhuriyet Sonrası

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin esaslı ve geniş çapta düzenlemeler Türkiye Cumhuriyeti döneminde yapılmıştır. Bu dönem 29. 10. 1923 tarihinin hemen öncesini ve sonrasını kapsamaktadır. Cumhuriyet dönemine kadar olan süreçte ülkede var olan savaş durumu gerek İSG gerekse pek çok sanayi ve bilim alanında ilerlemelere engel olmuştur.

Cumhuriyet dönemi ile birlikte yapılan ilk çalışma 1921 tarihinde çıkartılan 151 sayılı *Ereğli Kömür Havzası Maden Amelesi'nin Hukukuna Müteallik Kanun* olan kanundur. Bu düzenlemeyle birlikte madenlerde 18 yaşından küçük işçilerin çalıştırılması ve tüm işçilerin fazla çalışmaya zorlamak yasaklanmıştır. Günlük çalışma süresi de 8 saat olarak belirlenmiştir. Özellikle maden işçilerinin iş sağlığıyla ilgili olarak işverenlere madenlerde hekim ve eczane, işçi koğuşları ve işçilerin temizlenmesi amacıyla işçi hamamı yapma zorunluluğu getirilmiştir. İşverenler iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan işçilerini tedavi ettirmek ve iş kazası sonucu ölen işçinin mirasçılara tazminat ödemekle de yükümlü kılınmıştır⁷¹. Ayrıca 151 sayılı Kanun ile Amele Birliği adı altında işçiler için ihtiyat ve teavün sandıkları kurulması planlanmıştır. Sandıkların işçilere isg bakımından sağlayacağı en büyük yarar ise iş kazaları ve hastalıkları olaylarında yardımların yapılmasıdır. 151 sayılı Kanunun kapsamı Zonguldak Ereğli Havzası'ndaki işçileri ve işverenleri kapsamakla birlikte işçilerin korunması anlamında ilk yasa olarak nitelendirilebilir⁷².

1923 yılında birinci iktisat kongresi yapılarak işçilerin güvenliğinin sağlanması amacıyla kararlar alınmıştır. Alınan kararlar arasında işyerlerinin sağlık kuralları açısından denetime tabi tutulması amacıyla kanun çıkartılacağı isg bakımından önemli bir gelişme olarak görülmektedir. 1926 yılında 818 sayılı “*Borçlar Kanunu*”

⁷⁰ Özal Çiçek - Mehmet Öçal, “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *Emek ve Toplum Dergisi*, 2016, C. 5, S. 11, s. 124. ; Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, s. 37.

⁷¹ Sait Dilik, “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 1985, C. 40, S. 1, s. 95.

⁷² Sait Dilik, *a. g. m*, s. 94.

çıkarılmıştır ve ilk defa tüm işyerlerinde çalışan işçileri kapsayan hükümler getirilmiştir. 818 sayılı Kanunun m. 332 hükmüne göre, işverenlere işçilerin sağlığı ve güvenliğini temin etmek amacıyla tedbir alma yükümlülüğü getirilmiştir⁷³. Cumhuriyet döneminde isg bakımından çıkarılan diğer bir önemli kanun ise 1930 yılında kabul edilen *Umumi Hıfzısıhha Kanunu* olmuştur. Kanunun 7. bölümü iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmıştır. Kanuna göre, en az 50 işçi çalışan işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu belirtilmiştir. Ayrıca 100-500 sürekli işçisi olan işyerlerinde revir ve her yüz işçiye bir tane yatak olacak şekilde sağlık bölümü yapılması öngörülmüştür. Bakıldığında o dönemin sosyal ve ekonomik imkanlarına göre iş sağlığı ve güvenliğine ciddi şekilde önem verildiği anlaşılmaktadır. Kadınlar ve çocuklar için de ilk kez koruyucu hükümler açıkça belirtilmiştir. Hamile kadınların doğumdan önceki 3 ay içerisinde çocuğa ve kendisine zarar verecek işlerde çalışması yasaklanmıştır. Bununla birlikte çocuklar içinde çok önemli hükümler bulunmaktadır. İlgili Kanun m. 173 ve m. 174' e göre, 12 yaşından küçük çocukların herhangi bir işte çalıştırılmayacağı; 12-16 yaş arası çocukların ise gündüz işlerinde en fazla 8 saat, gece işlerinde ise saat 20.00'den sonra çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir⁷⁴.

İş hukuku açısından önem arz etmekle birlikte iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından da ilk dönüm noktası 1936 tarihinde çıkarılan 3008 sayılı "*İş Kanunu*" olmuştur. 3008 sayılı Kanun daha çok iş hukukuyla ilgili düzenlemeler barındırsa da, işverene işçiyi iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruyucu tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir⁷⁵. Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine yönelik en önemli katkılarından birisi de, kendisinin uygulanmasını göstermek amacıyla birçok iş sağlığı ve güvenliği tüzüğü ile yönetmeliği çıkarılmış olmasıdır⁷⁶. 3008 sayılı kanunun ile işçilerin emeklilik, yaşlılık veya iş kazası geçirmeleri ile bunun sonucunda ölümleri halinde taraflara sosyal yardım yapılması amacıyla işçi sigorta idaresi kurulması da

⁷³ Hasan Uzun, *a. g. e.*, s.40.

⁷⁴ Ayhan Gençler, *Sosyal Politika Açısından İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku: Ders Notları*, 1. Baskı, Türk Dünya Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1999, s. 19-20.

⁷⁵ Önder Deniz, "Cumhuriyet Döneminde Çalışma Hayatı", *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 2007, C. 6, S. 15, s. 146-147; Ali Güzel, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1986, S. 35-36, s. 200. ; 3008 Sayılı Kanun m. 54'e göre "*Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetini temin etmek için gerekli olan tedbirleri almakla ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmakla mükelleftir.*"

⁷⁶ Arıcı, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği Dersleri*, s. 46.

planlanmıştır⁷⁷. 1945 yılında 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı ve 4792 sayılı Kanun ile İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. Çalışma bakanlığı içerisinde ise İş Sağlığı ve Güvenliği Daire Başkanlığı oluşturulmuştur. Ayrıca aynı yılda 4772 sayılı *İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu* yürürlüğe girmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik işçiyi koruyucu hükümlerin Türkiye’de ilk kez bir anayasada yer alması 1961 yılında yapılan *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası* ile görülmüştür. 1961 Anayasası m. 40’da çalışma hürriyeti⁷⁸, m. 42’de çalışma hakkı⁷⁹ ile m. 46-48 arasında sosyal güvenlik hakkı⁸⁰ ve sendika kurma hakkını⁸¹ düzenlemiştir. 1961 Anayasası ile ilk defa sosyal devlet ilkesi kabul edilerek çalışanların haklarının korunması ve güvence altına alınması devlete bir görev olarak verilmiştir⁸².

3008 sayılı İş Kanunu ile ilk defa düzenlenen sigorta kolları düzenlenmiş ve daha sonra İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu çıkarılmıştır. 1964 yılında dağınık hallerde bulunan sigorta kanunları birleştirilerek *Sosyal Sigortalar Kanunu* çıkarılmıştır⁸³. 1971 yılında iş sağlığı ve güvenliğine dair bir diğer gelişme ise 1475 sayılı *İş Kanunu*’nun kabul edilmesidir. 1475 sayılı Kanunun beşinci bölümünde iş sağlığı güvenliğine ilişkin temel hükümler mevcuttur⁸⁴.

1982 yılında çıkarılan Türkiye Cumhuriyeti Anayasası iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine yer vermemekle beraber, çalışan sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik

⁷⁷ Fevzi Demir, “Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası(TÜİHS)*, 2007, C. 20, S. 4-5, s. 18.

⁷⁸ M. 40/1’a göre “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.” denilmiştir.

⁷⁹ M. 42/1-2’e göre “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır.” denilmiştir.

⁸⁰ M. 48’ göre “Herkes; sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindendir.” denilmiştir.

⁸¹ M. 46/1’e göre “Çalışanlar ve işçiler izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.” denilmiştir.

⁸² Nüvit Gerek, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları, 3. Baskı, Yayın No: 470, Eskişehir, 2002, s. 66.

⁸³ Ülkü İleri, *İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri ile Sosyo-Ekonomik Sonuçları*, 1. Basım, Elif Yayınevi, Ankara, 2014, s. 54-55.

⁸⁴ M. 73’e göre “Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler. İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri munasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar. İşverenler, işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.” denilmiştir.

bir takım haklara yer vermiştir. 4857 sayılı *İş Kanunu (İK)*⁸⁵ kabul edilmesiyle, Kanunun uygulanması göstermek adına isg ile ilgili birçok yönetmelik çıkarılmıştır. 2012 yılında yürürlüğe giren TBK, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine uymaması sonucu uygulanacak yaptırımları düzenlemiştir. İş sağlığı ve güvenliğine dair çeşitli kanunlarda dağınık bir şekilde düzenlenen hükümlerin artık tek ve sistemli bir kanunun yapılmasını mecbur kılması neticesinde 2012 yılında 6331 sayılı Kanun kabul edilmiştir.

5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKSAL DAYANAĞI

5.1. Hukuksal Dayanak

İşverenin isg önlemleri alma yükümlülüğünün hukuksal dayanağı TBK m. 417⁸⁶ ve 6331 sayılı Kanun m. 4’de⁸⁷ düzenlenen işçiyi gözetme borcudur⁸⁸. Bu borç kamu hukukuna dayanan önlem yükümü niteliğindeki 6331 sayılı Kanun hükümlerinden ve özel hukuka dayanan önlem alma yükümüne ilişkin TBK hükümlerinden doğmaktadır. TBK m. 417’de işçi ile işveren arasındaki yükümlülükler düzenlenmektedir. 6331 sayılı Kanun m. 4 ise işveren ile devlet arasındaki ilişkide yer alan yükümlülükleri içermektedir. 6331 sayılı Kanun uyarınca işverenlere getirilen isg yükümlülükleri, emredici hukuk kuralları niteliğinde düzenlenirken TBK m.417’de düzenlenen isg önlemleri alma yükümlülüğü iş sözleşmesinden doğmaktadır. Ancak aradaki temel

⁸⁵ RG: 10.06.2003/52134.

⁸⁶ M. 417/2: “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”

⁸⁷ M. 4: “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 hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.”

⁸⁸ Kenan Tunçomağ – Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 134.

ayırımlara rağmen 6331 sayılı Kanunda ve TBK m.417’de yer alan hükümlerin temel amacı işçinin korunmasıdır.⁸⁹.

5.2. İşçiyi Gözetme Borcu

Gözetme borcu⁹⁰, işverenin iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçisini korumak, kendi çıkarları doğrultusunda iş görme edimini ifa eden işçisinin iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak ve onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak gibi davranışlardan oluşur⁹¹.

İşçiyi gözetme borcunun yasal dayanağı TBK “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417. maddesidir. TBK m. 417/1’ e göre “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” denilerek işverene gözetim borcu yüklenmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” denilerek işverene isg önlemleri alma sorumluluğu getirilmiştir. Maddenin ilk fıkrasında işçiyi her türlü olumsuz durumlardan koruma amacı güden geniş anlamda gözetme borcu, ikinci fıkrada ise onun sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan dar anlamda gözetme borcu düzenlenmiştir⁹². Dolayısıyla geniş anlamda gözetme borcu, dar anlamda gözetme borcu olarak da ifade edilen isg önlemleri alma yükümlülüğünü de içine almaktadır.

⁸⁹ Tunçomağ – Centel, *a. g. e.*, s. 136. TBK m. 417’e aykırılık halinde özel hukuk yaptırımları söz konusu olacaktır. 6331 sayılı Kanundaki yükümlülöklere aykırılık halinde ise kamu hukuku yaptırımlarının uygulanması gündeme gelmektedir.

⁹⁰ Nuri Çelik-Talat Canbolat-Nurşen Caniklioğlu, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, S. 349; Ünal Narmanlioğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 320; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 188. Öğretide ÇELİK-CANBOLAT-CANİKLİOĞLU ve NARMANLIOĞLU işçiyi gözetme borcu yerine işçiyi koruma borcu kavramını kullanmaktadır. SENYEN KAPLAN ise koruma ve gözetme borcu kavramını kullanmıştır.

⁹¹ İlhan Ulsan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetim Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Kazancı, İstanbul, 1990, s. 1.

⁹² Çelik- Canbolat- Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 349.

5.3. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Dayanağı

5.3.1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İşçinin Sadakat Borcuna Dayandırılması Görüşü

İşveren ve işçi arasındaki iş ilişkisinde işçi işverene karşı bağımlı olarak iş görmeyi kabul etmektedir. Nitekim bu bağımlılık sonucunda taraflar arasında kişisel bir ilişki oluşmaktadır⁹³. Kişisel ilişki, iş sözleşmesinin kurulmasıyla işçi ve işveren arasında ortaya çıkacaktır.

İş ilişkisinde yer alan bu bağımlılık unsuru neticesinde oluşan kişisel ilişki, iş sözleşmesinin diğer sözleşmelerden farklı olarak düzenlenmesi gereğini ortaya çıkarmaktadır. İşçinin işverene hem ekonomik hem de kişisel yönden bağımlı olması kendisine gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını zorunlu kılmaktadır⁹⁴. Zira işçi, işyerinde işverenin yönetim ve yetkisi çerçevesinde talimatlarına bağlı kalarak işi görmek durumdadır. İşverenin sahip olduğu bu yetkiler, iş sözleşmesinde daha zayıf durumda olan işçinin emeği ve kişiliğine müdahale riskini arttırmaktadır⁹⁵. Fakat işçinin korunması işverenin maddi kazanç menfaatine terk edilmemelidir.

İş akdinde işçi ve işveren arasında güven esasına dayanan bir kişisel ilişki bulunmaktadır. Kişisel ilişki kuran niteliği sonucu tarafların iş sözleşmeden kaynaklanan menfaatleri doğmakta ve bunların korunması gerekmektedir. İşverenin haklı menfaatlerinin korunması işçinin sadakat borcunu⁹⁶ doğurmaktadır. Sadakat borcunun karşılığında ise işçinin her türlü menfaatlerinin güvence altına alınması işverenin gözetme borcunu ortaya çıkarmaktadır. Öğretinin bir kısmı bu durumda işverenin işçiyi gözetme borcunun kaynağının işçinin sadakat borcuna dayandığı

⁹³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 437.

⁹⁴ Nizamettin Aktay- Kadir Arıcı- Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s. 119.

⁹⁵ Ali Güzel- Deniz Ugan Çatalkaya, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (MÜHFD-HAD)*, 2014, C. 20, S. 1, s. 57.

⁹⁶ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*; s. 271; Hasan Kayırgan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, *MÜFHD*, 2014, C. 20, S. 1, s. 460. İşçinin iş ilişkisi devam ettiği sürece işverenin her türlü çıkarını koruması ve onun gerek mesleki itibarı gerek ekonomik menfaatlerine aykırı zarar verici davranışlardan kaçınmasına sadakat borcu denir. Sadakat borcu, işçinin asli edim yükümlülüğü olan iş görme borcu yanında yan edim yükümlülüğü ve yan yüküm (diğer davranış yükümü) niteliğindeki fiiller bütününden oluşmaktadır.

görüşünü savunmaktadır⁹⁷. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararında iş ilişkisinin işçinin sadakat borcu, işverenin ise bunun karşılığında gözetme borcu şeklinde ortaya çıktığını belirtmiştir⁹⁸.

5.3.2. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Edim – Koruma Yükümlülüklerine Dayandırılması Görüşü

Sözleşmeden doğan asli yükümlülük edimin ifasıdır. Edimden anlaşılması gereken borçlunun yerine getirmekle yükümlü olduğu davranıştır⁹⁹. Bu yükümlülüklerden en önemlisi ise asli edim yükümlülükleridir. Asli edim yükümlülüğü, sözleşmeye niteliğini veren ve ana karakterini belirleyen edim yükümlülüğüdür. Bununla birlikte asli edim yükümlülüğü niteliği itibariyle sözleşmenin esaslı unsurlarını da oluşturmaktadır¹⁰⁰. Dolayısıyla asli edim yükümlülükleri borç ilişkisinin birinci derecede yükümü olduğu için diğer yükümlülüklerden bağımsız olarak doğrudan ifa davasına konu olabilirler¹⁰¹. Sözleşmeden doğan diğer edim yükümlülükleri ise yan edim yükümlülükleridir. Yan edim yükümlülükleri, sözleşmeden doğan ve esaslı edimdeki ifa yararına katkıda bulunan yükümlülüklerdir¹⁰². Yan edim yükümlülükleri sözleşmeden kaynaklanabileceği gibi kanundan veya dürüstlük kurallarından da

⁹⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 378; Eyrenci- Taşkent- Ulucan, *a. g. e.*, s. 137; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri-I*, s. 320; Çelik- Canbolat- Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 303; Hamdi Mollamahmutoğlu- Muhittin Astarlı- Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Cilt I: Bireysel İş İlişkileri, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2019, s.182; Aktay- Arıcı- Senyen Kaplan, *a. g. e.*, s. 119.

⁹⁸ Yargıtay HGK, K. T.: 21.01.2020, E. 2017/21-1081, K. 2020/28, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (03.03.2020). Genel Kurul, işçiyi gözetme borcunu ve kaynağını şu şekilde açıklamaktadır: “...Hizmet sözleşmesinden kaynaklanan iş ilişkisi ise işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, işyeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşveren gözetme borcu gereği çalıştırdığı işçileri işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için işyerinde teknik ve tıbbi önlemler dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır...”.

⁹⁹ Ahmet Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Genişletilmiş 18. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 27.

¹⁰⁰ Osman Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, Cilt: V/1, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 61; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 27.

¹⁰¹ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, 25. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 32-33.

¹⁰² Antalyalı, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s.62.

doğabilirler. Borç ilişkisinden(sözleşme) doğan yan edim yükümlülükleri, sözleşmenin esaslı unsurlarını oluşturmaz ve sözleşmenin kurulmasını etkilemezler. Bu yükümlülükler, sözleşme ile belirlenen asli edimin hazırlanmasına ve güvenli bir şekilde ifa edilmesine ilişkindir¹⁰³. Yan edim yükümlülükleri esas itibariyle asli edime bağlıdır. Fakat sözleşmenin tarafları yan edimleri ayrıca kararlaştırabilirler. Bu durumda yan edim, asli edimden bağımsız bir borç niteliği taşıyarak gerekli hallerde dava edilebilir¹⁰⁴. Borç ilişkisinden kaynaklanmakla birlikte edim yükümlülüklerinin dışında kalan yükümlülükler ise yan yükümlülük (diğer davranış yükümlülüğü) denir. Yan yükümlülükler, sözleşmedeki esas edime bağlıdır. Bu niteliklerinden dolayı yan yükümlülükler ayrı bir dava veya talebe konu olamayarak ifa davası açma yetkisi veremezler. Ancak yan yükümlülükler aykırılık halinde, alacaklı bundan doğan zararını tazmin edebilmek için tazminat davası açabilecektir¹⁰⁵. Yan yükümler ifaya yardımcı yan yükümlükler ve koruyucu (koruma) yan yükümlülükler olarak ikiye ayrılır. İfaya yardımcı yükümlülükler, ifa anında veya ifa hazırlıkları aşamasında tarafların sözleşmeden doğan edimlerinin zamanında, yerinde ve konusuna uygun olarak yerine getirilmeleri amacıyla hizmet etmektedirler¹⁰⁶. Koruma yükümlülükleri ise sözleşmedeki ifa yararı yanında, ondan bağımsız olarak kişinin diğer mal varlığı ve kişi varlığının da korunmasıdır¹⁰⁷. Koruma yükümlülükleri sözleşme kurulduktan sonra ortaya çıkabileceği gibi sözleşmesi öncesinde veya hazırlık aşamasında da söz konusu olabilir¹⁰⁸. Örneğin, bir iş görüşmesi için iş görüşmesine aracıyla gittiği varsayılan işçi adayının, işyerindeki otoparka bıraktığı aracının işverenin gerekli koruyucu önlemleri almaması sonucu uğradığı zararı işveren tazmin edebilir. İşçi bu zararını sözleşme öncesi sorumluluk (culpa in contrahendo) hükümlerine göre tazmin edecektir. Sözleşme öncesi sorumlulukta, kurulması istenen sözleşmedeki edimlerden bağımsız bir borç ilişkisi vardır. Zira culpa in contrahendo ilkesine göre, sözleşme öncesi birbirlerinin

¹⁰³ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 33-34; Kılıçoğlu, *Borçlar Genel Hukuku*, s. 28.

¹⁰⁴ Antalyalı, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s.62; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 33-34; Kılıçoğlu, *Borçlar Genel Hukuku*, s. 28.

¹⁰⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 38-39; Kılıçoğlu, *Borçlar Genel Hukuku*, s. 29.

¹⁰⁶ Kılıçoğlu, *Borçlar Genel Hukuku*, s. 29; Antalyalı, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 63.

¹⁰⁷ Rona Serozan, "Culpa İn Contrahendo", "Akdin Müsbet İhlali" Ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi", *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi (İÜMHAD)*, C. 2, S. 3, 1968, s. 119; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 38-41.

¹⁰⁸ Antalyalı, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s.63-64.

yaşam, sağlık ve mülkiyet gibi güvenliklerini gözetecek kadar yakın bir ilişkiye giren herkesin arasında edim yükümden bağımsız bir borç ilişkisi doğmaktadır¹⁰⁹. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararında culpa in contrahendo ilkesinin taraflar arasında bağımsız bir borç ilişkisi yarattığını ifade etmiştir¹¹⁰.

Öğretide EREN ve ULUSAN işçiyi gözetme borcunun dayanağının, işverenin asli edim yükümlülüğü olduğunu ileri sürmüştür¹¹¹. Bu görüşe göre, gözetme borcu iş sözleşmesinin esaslı unsurları olan ücret ödeme ve iş görme borcu ile aynı düzeyde yer alan asli edim yükümlülüğüdür. Asli edim yükümlülükleri sözleşmenin niteliğini

¹⁰⁹ Kemal Oğuzman–Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, C.1, Vedat Kitabılık, İstanbul, 2015, s. 39; Serozan, "Culpa İn Contrahendo", "Akdin Müsbet İhlali" Ve "Üçüncü Kişiyi Korumayı Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi, s. 117-119.

¹¹⁰ Yargıtay 22. HD., K. T.:24.12.2018, E. 2017/20291, K. 2018/28025, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (05.04.2020). "...Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında davacının davalı Üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışması yönünde bir sözleşmenin hazırlandığı, bu sözleşmenin gerekleri için bir takım eylemsel hareketlerin taraflar arasında gerçekleştiği hususu tartışmasızdır. Her ne kadar söz konusu sözleşmenin yürürlük bulabilmesi için gerekli onaylar alınamamış ise de davalı işverenin, yabancı uyruklu olan davacıyı sözleşme prosedürü hakkında bilgilendirdiğine dair dosyada her hangi bir delil olmadığı, sözleşme metninde de yürürlüğün şarta bağlandığına dair bir ifadenin bulunmadığı, davacının sözleşme görüşmeleri öncesi çalıştığı işini ve ikametini değiştirdiği dikkate alındığında **davacıya sözleşmenin yürürlüğe gireceği hususunda güven verildiği** ve yine davacının bu güvene binaen davalı iş yerinde 1,5 ay fiili olarak çalışma yaptığı da anlaşılmaktadır. Bu durumda **davalının sözleşme öncesinde davacıyı sözleşme süreci hakkında aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi sebebi ile sözleşme öncesi sorumluluğunu ihlal ettiği** ve davacının fiili olarak çalıştığı 1,5 aylık fiili çalışmasının karşılığının ödenmesi gerektiği gibi davacının talebi ile sınırlı olarak yeni işe başladığı tarihe kadar işleyecek ücretinin de davalıya ihlal edilen sözleşme öncesi sorumluluk gereğince ödenmesi gerekmektedir...) Bir kişinin davranışlarıyla, başkalarında yarattığı haklı beklentiler nedeniyle bu kişiler arasında güvene dayalı bir ilişki oluşmuştur. **Kendine özgü bir sorumluluk olan güven sorumluluğu, bu güven ilişkisinden kaynaklanmaktadır** ve herhangi bir sözleşme ilişkisinin varlığını gerektirmediği için taraf iradesinden bağımsız yasal bir sorumluluk sebebidir. **Güven sorumluluğunun pozitif hukuktaki dayanağı Türk – İsviçre Hukuku açısından Medeni Kanun'un 2. maddesi olan dürüst davranma ilkesidir.** Medeni Kanun'un 2. maddesinde, herkes haklarını kullanırken ve borçlarını ifa ederken dürüstlük kuralına uygun davranmak mecburiyetini getiren kanun koyucu, açık bir şekilde doğruluk ve güven kurallarına atıf yapmıştır. Ayrıca kanunun yorumlanmasında, tamamlanmasında, irade beyanlarının yorumunda, bu nedenle de hukuki işlemlerin kurulmasında ve yorumlanmasında, sözleşmelerin yeni şartlara uyarlanmasında, tamamlanmasında ve değiştirilmesinde de önemli işlevi olan doğruluk ve güven kuralları, sözleşme görüşmeleri esnasında meydana gelen culpa in contrahendo sorumluluğunun da temelini oluşturmaktadır. Culpa in contrahendo sorumluluğunun varlığından söz edebilmek için sözleşmenin tüm unsurları ile kurulmuş olmasının veya geçerli bir sözleşme olup olmadığının da bir önemi bulunmamaktadır. Bütün bu hukuki kurumların temelinde dürüstlük kuralı gereği korunması gereken ve bu yüzden yasal bir yükümlülük olarak da ortaya çıkan, kendine özgü bir sorumluluk vardır. **Güven sorumluluğu edim yükümünden bağımsız yasal bir borç ilişkisine dayanır.** Sorumluluğun doğması için zarar verenle zarar gören arasında asli edim yükümünün doğumunu sağlayacak bir sözleşme ilişkisinin kurulmuş olması gerekmez. Taraflardan birinin kendi davranışlarıyla diğer tarafta güven oluşturmaya, bu ikisi arasında var olan güven ilişkisinin zarar görmüş olmasından dolayı dürüstlük kuralı gereği bir sorumluluk meydana gelmektedir...".

¹¹¹ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974, s. 33-36; Uluslan, a. g. e., s. 19. EREN, işçiyi gözetme kavramı yerine daha çok özen borcunu kullanmayı tercih etmektedir.

doğrudan etkilediğinden gözetme borcunun asli edim yükümlülüğü olarak kabul edilmesi gerekir. Zira işçi, iş sözleşmesi ile işyerinde çalışmaya başlamakla oranın bir parçası haline gelmektedir. İşletme ile bütünleşen işçi arasında birlik ilişkisinin yaşanması kaçınılmazdır. İşçinin asli edimi olan iş görme edimi ise birlik ilişkisinin en önemli parçasıdır. İşçi üretim faaliyetleri esnasındaki iş görme edimini, işverene hukuki ve ekonomik yönden bağımlı olarak yürütmesinin yanında işverenin emir ve talimatlarını yerine getirmekle de sorumludur¹¹². Dolayısıyla iş ilişkisinin devamı boyunca üretim faaliyetinin her anında kendini hissettiren gözetme borcu, iş sözleşmesinin en belirgin özelliği olan kişisel/bağımlılık niteliğini belirlemeye yaradığından asli edim yükümlülüğüdür¹¹³. Öğretinin bir kısmı ise işverenin işçiyi gözetme borcunu, iş sözleşmesinden kaynaklanan asli bir edim görmemekte yan edim olduğunu ileri sürmektedir¹¹⁴. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinin esaslı unsurları ücret ve iş görmedir. İşverenin ve işçinin geriye kalan borçları ise bu asli edimler etrafında şekillenen yan edimlerdir¹¹⁵. Yan edimler, asli edimleri tamamlayıcı ve destekleyici nitelikte olduklarından sözleşmenin devam etmesi noktasında büyük önem taşır. İşçiyi gözetme borcu da, iş sözleşmesinin süreklilik arz eden bir borç ilişkisi olmasından dolayı işverene devamlı bir koruyucu yükümlülük getirmektedir. Zira gözetme borcu iş sözleşmesinin devam etmesini destekleyici bir yan edim yükümlülüğüdür¹¹⁶. Öğretideki bir diğer görüş ise işçiyi gözetme borcunun dayanağı edimden bağımsız koruma yükümlülüğü ile açıklamaktadır.¹¹⁷ Bu görüşe göre, işçiyi gözetme borcu edim menfaatlerinin ötesinde tarafların sosyal temastan veya edimden bağımsız bir korunma menfaatinin karşılığını oluşturmaktadır. İş hukukunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverene getirdiği hükümler edim menfaati amacından farklı olarak işyeri ve işletme

¹¹² Fikret Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, s. 34.

¹¹³ Uluşan, a. g. e, s. 19.

¹¹⁴ Fevzi Demir - Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2009, C. 1, S. 1, s. 1-3; Gülsevil Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S. 25, s. 23-24; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Seçin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 232; Aydın Başbuğ- Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 402. BAŞBUĞ-YÜCEL, taraflar arasında borç ilişkisinin olması halinde, gözetme borcunun yan edim yükümlülüğü niteliğinde olduğunu belirtmekle birlikte aralarında borç ilişkisi olmayan tarafların gözetme borcunun yan yükümlülük (diğer davranış yükümlülüğü) niteliğindeki edimden bağımsız borç ilişkisine dayandığını ifade etmektedir.

¹¹⁵ Demir, *İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması*, s. 1.

¹¹⁶ Alpagut, *İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler*, s. 23.

¹¹⁷ İbrahim Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 139.

ölçü alınarak getirilmiştir. Örneğin, bir işyerinde çalışan ancak işveren ile aralarında bir edim ilişkisi bulunmayan alt işveren işçilerine karşı işverenin gözetim borcu bulunmaktadır¹¹⁸. Nitekim bu görüş, işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmasa bile işverenin gözetim borcunun doğacağını savunmaktadır.

5.3.3. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Dayanağına İlişkin Görüşümüz

İşçiyi gözetme borcunun hukuki niteliğine ilişkin belirtilen görüşlerden birinin tek başına bu borcun dayanağını açıklayacak özellikte olduğunu söylemek mümkün değildir¹¹⁹. Kanımızca gözetme borcu sadece bir görüşe dayandırıldığı takdirde borcun koruma kapsamı daralacaktır.

Gözetme borcunu, işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak gören görüş her ne kadar işçinin işverene olan bağlılığı sadakatli davranmasını gerektirse de gözetme borcunun dayanağı olmadığı düşüncesindeyiz. Zira işverenin sırf işçisinin kendisine sadakat borcu olduğu için onu koruması gerektiğini söylemek yanlış olacaktır. İş sözleşmesinde emir ve talimat verme yetkisine sahip işverenin sözleşmenin güçlü tarafı olması sonucunda işçinin korunma ihtiyacı, sadakat borcundan ziyade edim ve koruma yükümlülüklerine dayanmaktadır. Buna göre işverenin işçiyi gözetme borcu, iş sözleşmesinin niteliğinden ve bundan dolayı ortaya çıkan edimlerinden doğmaktadır. Bununla birlikte gözetme borcunun sadece iş sözleşmesinin asli ve yan edimlerine veya sözleşmeden bağımsız yan yükümlerine de dayandırılması doğru değildir. Gözetme borcunun asli edim niteliğinde olduğu kabul edilirse gözetme borcunun kapsamının daralacağı kanısındayız. Asli edim niteliğinde olan gözetme borcu, sadece işverenin iş sözleşmesindeki asli edimi olan ücret ödeme borcunun etrafında şekillenecektir. Oysaki işverenin gözetme borcu, sadece ücretinin ödenmesi noktasında değil işçinin kişiliğinin korunmasından işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tüm tedbirlerin alınmasını da içeren geniş kapsamlı bir borçtur. Görüldüğü gibi gözetme borcunun kapsamında edim menfaatinin dışında yer alan koruma menfaatleri de bulunmaktadır¹²⁰. Asli edimler ile yan edimler arasındaki ayrımın kesin ölçütler ile yapılamaması

¹¹⁸ İbrahim Aydın, “İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağ) Bakımından Değerlendirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, S.1-2, 2004, s. 58-61.

¹¹⁹ Aynı görüşte başka bir yazar için bkz. Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 190.

¹²⁰ Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 137.

işverenin gözetim borcunun niteliğini de etkileyecektir. Örneğin, işverenin ücret ödeme borcu asli edim iken ücreti doğru hesaplanması veya eksiksiz bir şekilde ödenmesi için teknik bilgi gerektiren muhasebe birimlerinin oluşturulmasına kesin bir şekilde asli edim yükümlülüğü demek tartışmaya açıktır. Gözetme borcunun edim yükümlülüklerine dayandırılması halinde işverenin gözetim borcu ortada geçerli bir iş sözleşmesinin varlığı halinde söz konusu olur. Çünkü sözleşmeden doğan asli ve yan edimlerin talep edilmesi geçerli bir sözleşmenin kurulmasına bağlıdır. Fakat ortada geçerli bir iş sözleşmesi bulunmasa bile işverenin edimden bağımsız borç ilişkisine dayanan gözetme borcu doğmaktadır¹²¹. Örneğin iş görüşmesi için işverenin ofisine giden işçi adayının ofiste işverenin kusurundan dolayı vücut bütünlüğüne zarar gelmesi halinde ortada geçerli bir iş sözleşmesi olmamasına rağmen işverenin edimden bağımsız borç ilişkisi nedeniyle gözetme borcu doğmakta ve sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte gözetme borcu, yan yüküm niteliğindeki edimden bağımsız borç ilişkisine (culpa in contrahendo) dayandırıldığı takdirde özellikleri gereği bu yükümlere aykırılık halinde işçiye aynen ifa davası açma hakkı vermemektedir. Oysaki asli edimlere aykırılık halinde aynen ifa davası açılması mümkündür. Örneğin, yapılacak iş gereği işveren tarafından verilmesi zorunlu veya sözleşmede taraflarca ayrıca kararlaştırılan isg ekipmanlarının işveren tarafından verilmemesi sonucunda işçi aynen ifa davası açarak isg ekipmanlarını isteyebilecektir. Bunun aksine gözetme borcunun dayanağını yan yüküm olarak belirlemek işçinin aynen ifa davası hakkını kaybetmesine sebep olacaktır.

Sonuç olarak işverenin işçiyi gözetme borcu yukarıda belirtilen görüşlerden sadece birine dayandırılmamalıdır¹²². Bu borcu tek görüşle dayandırmak borcun kapsamını etkilediği gibi işçinin yararlanacağı hukuki haklarda da kayıplara yol açabilecektir. Dolayısıyla işçi ile işveren arasındaki sadakat borcunun, borç ilişkisinden kaynaklanan edim yükümlülüklerinin ve temeli dürüstlük kuralından doğan yan yükümlülüklerin işverenin gözetme borcunun dayanağını oluşturduğu kabul edilmelidir.

¹²¹ Sebahattin Yürekli, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2014, C. 72, S. 2, s. 558 vd.

¹²² Öğretide SENYEN KAPLAN işçiyi gözetme borcunun dayanağını sadece bir görüşle başlı başına açıklamanın doğru olmadığını belirtmektedir. Yazara göre de öğretideki tüm görüşlerin esas alınması sonucunda işçiyi gözetme borcunun dayanağı belirlenebilecektir. Bkz. Senyen K., *Bireysel İş Hukuku*, s.190-191.

5.3.4. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı

Mevzuatımızda işverenin işçiyi gözetme borcu hakkında birçok hükme yer verilmekle birlikte bu borcun kapsamını belirleyecek genel bir düzenleme bulunmamaktadır¹²³. Dolayısıyla bu borcun kapsamına nelerin girdiğini önceden kesin bir şekilde belirlemek mümkün değildir¹²⁴.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı çok geniş bir şekilde anlaşılmamalıdır. Nitekim S. KAPLAN'a göre bu borcun kapsamı işverenin, işçilerin ve diğer 3. kişilerin haklı menfaatleriyle uygun düşecek şekilde belirlenmelidir¹²⁵. Fakat işveren de gözetme borcuna dayanarak işçisinin emeği ve çalışma gücünü sınırsız kullanmamalıdır. Örneğin, işçisi hastalık vb. nedenlerden dolayı çalışmasa bile kanuni hakları olan haftalık tatil ücreti, yıllık ücretli izin gibi ücret ve izin haklarını kullandırmalıdır¹²⁶. Gözetme borcu aslında iş ilişkisi devam ettiği süre ile sınırlıdır. Fakat İş Kanunu m .28'e göre işveren, gözetme borcu kapsamında işten ayrılan işçiye hizmet belgesi vermekle yükümlüdür¹²⁷. Bununla birlikte işverenin hukuka ve dürüstlük kurallarına aykırı olarak verdiği emir ve talimatlarını, kendi borcu olan gözetme borcu sınırlar. Böyle bir durumda işveren gözetme borcuna aykırı olarak işçisine talimat veremeyecektir¹²⁸. Zira işverenin yönetim hakkına dayanan emir ve talimat verme yetkisi kendi borcu olan gözetme yükümlülüğü üzerinde etkili değildir¹²⁹. İşverenin sahip olduğu bu yetki, işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcu üzerinde uygulama alanı bulacaktır¹³⁰. Yukarıda belirtilen esaslarla birlikte öğretinin büyük bir kısmı işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamını belirlerken dürüstlük ve iyi niyet kurallarına göre sınırlarının belirlenmesi gerektiğini söylemektedir. Buna göre her

¹²³ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri I*, s. 321.

¹²⁴ Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 439.

¹²⁵ Emine Senyen Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2003, C. 7, S. 2, s. 3.

¹²⁶ Senyen Kaplan, *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*, s. 3.

¹²⁷ Mollamahmutoğlu- Astarlı- Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, s. ;Emine Senyen Kaplan, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2004, S. 24, s. 41.

¹²⁸ Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 94; Emine Senyen Kaplan, *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*, s. 3; İbrahim Aydın, "İşçinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Düzenlenmesi", *Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi (TÜHİS)*, 2005, C. 19, S. 6, s. 23.

¹²⁹ Başbuğ- Y. Bodur, *a. g. e.*, s. 29.

¹³⁰ Eyrenci- Taşkent- Ulucan, *a. g. e.*, s. 23.

somut olayın ve iş ilişkisinin özelliklerine göre gözetme borcunun kapsamı ve sınırları belirlenmelidir¹³¹.

6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

6.1. Uluslararası Kaynaklar

6.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

ILO, Birleşmiş Milletler'in insan ve çalışan hakları ile ilgili uzman kurumları arasında yer alan uluslararası bir örgüttür. Merkezi Cenevre'de bulunan ILO devlet-işçi ve işveren arasında bulunan üç ayaklı bir yapıya sahip uluslararası çalışma ilişkileri alanında en önemli örgüttür¹³². ILO, evrensel barışın kalıcı olabilmesinin sosyal adalet ilkesinin gerçekleşmesi durumunda olabileceğini savunarak işçilerin çalışma koşullarının ve insani yaşam koşullarının iyileştirilmesi için büyük bir çaba sarf etmektedir¹³³.

ILO' nun temelleri işgücü maliyetlerinin azaltılması ve kapasite fazlası üretim için işçi emeğinin istismar edilerek düzensiz bir çalışma hayatına sahip olan sanayi toplumlarına dayanmakla birlikte, 1917 yılında yaşanan Rus İhtilali örgütün kurulmasına zemin hazırlamıştır. Rus İhtilali'nden sonra düşük ücretlerin ve kötü çalışma koşullarının geçerli olduğu gelişmemiş toplumlardaki işverenlerin girişimleri ILO' nun kurulmasını hızlandırmıştır. 1919 yılında I. Dünya Savaşı' nı bitiren Versay Barış Antlaşması' na eklenen bir bölüm ile ILO' nun karar verilmiştir¹³⁴. ILO, I. Dünya Savaşı ile II. Dünya Savaşı arasındaki dönemde Milletler Cemiyeti'ne bağlı özerk bir

¹³¹ Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s.437; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320-321; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 191; Başbuğ-Y. Bodur, *a. g. e.*, s. 27-42; Sümer, *İş Hukuku*, s. 89; Eyrenci-Taşkent- Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 173; Çelik- Canbolat- Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 51; Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.24, s. 15. ÇELİK, CANBOLAT ve CANIKLIOĞLU'na göre, *TBK m. 417*'de işverenin dürüstlük ilkelerine uygun olarak çalışma düzenini sağlama yükümlülüğünden söz edilmesi gözetme borcunun kapsamının *TMK m. 2'* d yer alan dürüstlük kurallarına göre belirleneceğini söylemektedir. CENTEL ise *TBK m. 417*'de kanun koyucunun kullanmış olduğu "dürüstlük ilkelerine uygun düzeni sağlamak" ifadesinin *TMK m. 2'*de yer alan dürüstlük kuralı olmadığını ifa etmektedir. Çünkü kanun maddesinin alınmış olduğu ana kaynak *İsviçre BK m. 328/1* dikkate alındığında "dürüstlük ilkelerine uygun düzeni sağlamak" ile anlatılmak istenenin dürüstlük ilkelerinin yerine ahlakın korunması ve işçinin ahlaki bir düzen içerisinde yer almasının olduğu görülmektedir.

¹³² Laçiner, *a. g. e.*, s. 45.

¹³³ Eyrenci- Taşkent- Ulucan, *a. g. e.*, s. 9.

¹³⁴ Yıldırım Koç, *Türkiye- ILO İlişkileri*, Türk İş Eğitim Yayınları, No: 44, Ankara, 2000, s. 7.

kurum olarak çalışmalarını yürütmüştür. Örgütün gerçekleştirmiş olduğu ilk konferansta çalışma saatlerinin düzenli hale getirilmesi, kötü çalışma koşullarının ortadan kaldırılması, kadın ve genç işçilerin korunması ile işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması amaçlanmıştır. 1944 yılında kabul edilen Philadelphia Bildirgesi örgütün ilke ve amaçlarını yeniden belirlemiştir. ILO 1946 yılında Milletler Cemiyeti'nin yerine kurulan Birleşmiş Milletler'inin çalışma hayatı alanında yer alan problemleri çözmek üzere yetkilendirilen ilk uzman kuruluşu olmuştur¹³⁵.

ILO' nun temel ilkeleri ve amaçları ILO Anayasası'nın başlangıç kısmında belirtilmiştir¹³⁶. Bu ilkelere bakıldığında örgütün en önemli görevi “*Uluslararası Çalışma Standartlarının Düzenlenmesi, Geliştirilmesi ve İzlenmesi*” olmuştur. ILO'nun diğer uluslararası kuruluşlardan farkı özgün bir üçlü yapıya sahip olmasıdır. Örgütün çalışma organlarında sadece üye devletlerin temsilcisi bulunmamakta aynı zamanda işveren ve işçi temsilcileri de bulunmaktadır. Nitekim bu üçlü yapı sosyal tarafların görüşlerinin oluşturulacak çalışma standartları ve programlarına doğrudan etki etmesine olanak sağlamaktadır¹³⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ve sürekli organları Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan oluşmaktadır. Örgütün en temel yönetim organı, en yüksek kararların alındığı ve yasama faaliyetinin yürütüldüğü organ olan Uluslararası Çalışma Konferansı'dır. Bu organ bir diğer anlamda örgütün genel kurul görevini ifa eden yapıya sahiptir. Yönetim Kurulu genel kurul tarafından alınan tüm kararları yürütmekten ve örgütün bütün faaliyetlerini koordine etmekten sorumlu olan icra organıdır. Uluslararası Çalışma

¹³⁵ Ali Kemal Nurdoğan, “Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ – ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, *Bitlis Eren Üniversitesi İzdüşüm Dergisi*, 2018, C. 3, S. 4, s. 81.

¹³⁶ ILO Anayasa'sına göre “*Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle; çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle...*” denilerek örgütün üç temel işlevinin “*Sosyal Adalet*” in sağlanması, “*İnsancıl Çalışma Koşulları*” nın oluşturulması ve uluslararası çalışma piyasasındaki “*Rekabet Eşitliği*”nin sağlanması olduğu belirtilmiştir.

¹³⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 99; Nurdoğan, a. g. m, s. 83.

Bürosu ise örgütün daimi sekreteryasıdır. Çalışma Bürosu sekreteryası işlerini yanında ayrıca örgütün araştırma ve yayın merkezi görevini üstlenen idari bir birimdir¹³⁸.

1932 yılından itibaren ILO'nun üyesi olan Türkiye, bugüne dek örgütün 59 sözleşmesini kabul etmiştir. ILO'nun oluşturmuş olduğu sözleşmelerin büyük çoğunluğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkindir. Türkiye'nin de kabul ettiği 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme¹³⁹ ile 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi¹⁴⁰ bu konuda önemli sözleşmelerdendir¹⁴¹. 155 Sayılı Sözleşme m. 4' e göre "Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir. Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır." denilerek sözleşmedeki hükümlerin işçilerin çalıştıkları ekonomik faaliyet kollarına bakılmaksızın tüm işyerlerine uygulanacağı ve üye olan her devletin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla sorumlu olduğu belirtilmiştir¹⁴². Bununla birlikte Türkiye 2015 yılına kadar inşaat ve madencilik alanındaki ILO sözleşmelerini kabul etmemiştir. 2014 yılında vahim bir durum olarak kayıtlara geçen soma faciası neticesinde 1988 tarihli 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ile 1995 tarihli 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesini Mart 2015'de kabul etmiştir. Buradan iş sağlığı ve güvenliğine kaynaklık eden ILO sözleşmelerinin ne ölçüde etkili ve gerekli olduğu anlaşılmaktadır¹⁴³.

¹³⁸ Yusuf Alper - Pir Ali Kaya, 75. Kuruluş Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995, s. 51-61.

¹³⁹ RG: 07. 01. 2004 / 25345.

¹⁴⁰ RG: 15. 05. 2013 / 28661.

¹⁴¹ Mesut Gülmez, 1919 - 2019 ILO - Türkiye İlişkilerinin Yüzyılı, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, Ankara, 2019, s. 507-509. Türkiye' nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin onaylamış olduğu diğer sözleşmeler için s. 458-512' na bkz.

¹⁴² Bülent M. Alpar, " İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi., 2003, C. 7, S. 2, s. 2.

¹⁴³ Serdar Orhan, "Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatının Oluşumunda Ilo Ve Ab Normlarının Etkisi", IDEA Studies, 2018, C.4, S. 7, s. 89-90.

6.1.2. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler(BM) örgütü 1945 yılında günümüzde genel merkezi olan New York şehrinin de bulunduğu Amerika Birleşik Devleti'nde kurulmuştur. BM, Milletler Cemiyeti'nin devamı olarak temel amacı dünya barışı ve güvenliğini korumakla birlikte toplumlar arası ekonomik, kültürel ve toplumsal işbirliğini amaçlayan evrensel düzeyde bir örgüttür¹⁴⁴. BM'nin Genel Kurul, Güvenlik Konseyi ve Adalet Divanı olmak üzere üç tane daimi organı bulunmaktadır. Türkiye 1945 tarihinden beri örgüte üyedir ve pek çok sayıdaki sözleşmeyi onaylamıştır.

*Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi*¹⁴⁵ çalışanların işg hakkı olduğu doğrudan belirtmemekle birlikte söz konusu maddeler kapsamı bakımından incelendiğine iş sağlığı ve güvenliğini hakkının da güvence altına aldığı görülebilir. BM Bildirgesi m.3¹⁴⁶, m.23/1¹⁴⁷ ve m.24¹⁴⁸ içerik olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini de güvence altına almaktadır. Ayrıca *Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi*¹⁴⁹ uyarınca sözleşmeyi onaylayarak taraf olan her ülkeye, çalışanların sağlıklı ve güvenlik işyeri ortamlarında standart asgari koşullarda çalışma ve yaşam hakkına sahip olduğu belirtilerek gerekli önlemleri alma sorumluluğu yüklenmiştir¹⁵⁰.

¹⁴⁴ Aysen Tokyol, *Uluslararası Sosyal Politika*, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2017, s. 74-75.

¹⁴⁵ RG: 27. 05. 1949/7217.

¹⁴⁶ M.3'e göre "Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır." denilerek iş sağlığı ve güvenliğinin de temel amaçlarından biri olan çalışanın yaşam hakkı olduğu düşünüldüğünde, işverenlere çalışanlarının yaşam haklarını gözetme yükümlülüğü getirilmiştir.

¹⁴⁷ M.23/1'e göre "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır." denilerek her çalışanın işg tedbirlerinin alınmış olduğu elverişli koşullarda çalışma hakkı olduğu belirtilmiştir.

¹⁴⁸ M.24'e göre "Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır." denilerek çalışanların dinlenme ve düzenli çalışma sürelerine sahip olma hakları olduğu vurgulanarak elverişli çalışma koşullarına dikkat çekilmiştir.

¹⁴⁹ RG: 11. 08. 2003/25196. M.7'e "Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı tanır. Bu şartlar aşağıdaki hakları güvence altına alır:

a) Bütün çalışanlara sağlanan asgari bir gelir ile birlikte en azından: i) Hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınarak, eşit işe eşit ve adil ücret; ii) bu Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendisi ve ailesi için nezh bir yaşam;

b) Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları;

c) Herkesin işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkanlar;

d) Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi." denilmiştir.

¹⁵⁰ Halil Kalabalık, *İnsan Hakları Hukukuna Giriş*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 130.

BM' ye üyen olan devletler Evrensel Haklar Bildirgesi'ndeki ve kabul ettikleri diğer sözleşmelerdeki hükümlere uymayı taahhüt etmektedirler. Bildirge ve sözleşme ile getirilen normlara uyulmaması sonucunda BM'nin esasında bir yaptırım gücü bulunmamakta ve devletlerin iç hukukuna müdahale imkânı doğmamaktadır. Fakat bununla birlikte BM Güvenlik Konseyi devletlerin ihlali sonucu askeri veya ekonomik nitelikte yaptırım uygulayabilmektedir¹⁵¹.

6.1.3. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği'nin kurulma süreci 1957 yılında Roma'da imzalanan Avrupa Ekonomik Topluluğu Andlaşması'dan başlamıştır. Şubat 1986 yılında imzalanan Avrupa Tek Senedi ile birlikte oluşum aşaması devam etmiştir¹⁵². 1992 yılında üye devletlerce kabul edilen Maastricht Anlaşması ile Avrupa Birliği Kurulmuştur¹⁵³. Örgütün en önemli organları Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi ve Avrupa Adalet Divanı'dır. Türkiye, Avrupa Birliği'ne üye olmamakla birlikte 1963 yılından beri üyelik süreci halen devam etmektedir.

Avrupa Birliği, düzenlediği yasal mevzuatlar gerek Adalet Divanı tarafından verilmiş olan kararlarla iş sağlığı ve güvenliğine önem vermektedir. Özellikle örgüt tarafından çıkarılan tüzük ve yönergeler ile Adalet Divanı'nın vermiş olduğu kararlar üye devletler açısından bağlayıcıdır¹⁵⁴.

Avrupa Birliği içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönergelerin ve düzenlemelerin kaynağını Avrupa Birliği'nin Çalışma Şekline Dair Sözleşme oluşturmaktadır. Sözleşmeye dayanarak uygulamada isg için dikkat edilmesi gereken kuralları göstermek maksadıyla üye devletler açısından bağlayıcı olan yönergeler ortaya çıkmıştır¹⁵⁵. Bu yönergelerden en önemlisi *İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC Sayılı Konsey*

¹⁵¹ Berat Lale Akkutay, "Birleşmiş Milletler Andlaşması Çerçevesinde Ekonomik Yaptırımların Hukuki Niteliği ve Yargısal Denetimi", *TBB Dergisi*, 2014, S. 111, s. 411.

¹⁵² Mehmet Hanifi Bayram, *Avrupa Birliği Hukuku Dersleri*, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 43.

¹⁵³ Murat Aktaş, *AB ve Türkiye*, 1. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2016, s. 80-81.

¹⁵⁴ Burcu Lale Önüt, *Avrupa Birliği Hukukunun Üye Devletlerde Uygulanması*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 167-176. Üye devletler tarafından yapılan ihlaller sonucu uygulanacak yaptırımlar ile Avrupa Birliği tarafından düzenlenen mevzuatların ve Adalet Divanı tarafından verilmiş mahkeme kararlarının üye devletlerin iç hukukuna doğrudan etki yapmasına dair daha ayrıntılı bilgi için bkz. s. 166 vd.

¹⁵⁵ Laçiner, a. g. e, s. 41.

Yönergesi'dir. 89/391 sayılı yönerge Avrupa Birliği'nin isg alanındaki temel kuralları ve amaçları belirten hukuki düzenlemedir¹⁵⁶. Yönergeyle birlikte kamu veya özel sektör fark etmeksizin kuralların her çalışanı kapsadığı ifade edilmiştir. İşverenlere bu düzenleme ile çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumak için gerekli tüm ekipmanların sağlanması, düzenli olarak sağlık kontrollerinin yapılması, iş kazalarını önlemek için gerekli eğitimlerin verilmesi, işyerinde isg örgütlenmesinin kurulması ve yeterli isg personelinin bulundurulması gibi birçok sorumluluk verilmiştir¹⁵⁷. Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer bir önemli düzenlemesi ise Avrupa Konseyi tarafından 1961 yılında kabul edilen *Avrupa Sosyal Şartı* olmuştur. *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*'nin sosyal ve ekonomik haklarla tamamlanması ihtiyacı *Avrupa Sosyal Şartı*'nın düzenlenmesinin temel nedenidir¹⁵⁸. Türkiye 1999 yılında Avrupa Konseyi tarafından şartta birtakım değişiklikler yapılarak günümüzde güncel hali olan *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*'nı¹⁵⁹ onaylamıştır. Şart içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine ve çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine dair önemli maddeler barındırmaktadır¹⁶⁰. Şarttaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar esasen 89/391 sayılı yönergeden referans alınarak oluşturulmuştur. Yönergede ayrıntılı bir biçimde ele alınan isg kuralların şart ile temel ve hak özgürlük düzeyine getirilerek güvence altına alınması önemli bir adımdır¹⁶¹. *Avrupa Sosyal Şartı* kendisini onaylayan devletler

¹⁵⁶ Mehmet Öçal – Özal Çiçek, “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırılmalı Analizi”, *Emek ve Toplum*, 2017, C. 6, S. 16 , s. 623.

¹⁵⁷ Cem Baloglu, “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları”, *Kamu-İş*, 2015, C. 14, S. 2, s.104.

¹⁵⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 108.

¹⁵⁹ RG: 03.10.2006/26308.

¹⁶⁰ M.3’ e göre “*Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;*

1- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi; 2- *Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı; 3- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı; 4- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi; taahhüt ederler.*” denilerek iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem belirtilmiştir.

¹⁶¹ Mustafa Alp, “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, *DEÜHFD*, 2004, C. 6, S. 1, s. 30; Mesut Gülmez, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?”, *Çalışma ve Toplum*, 2007, C. 1, S. 12, s. 31-32. GÜLMEZ’e göre Avrupa Sosyal Şartı içerdiği haklar bakımından Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin ruh ikizi olarak nitelendirilebilir ve temel hak ve özgürlüklere ilişkin insan hakları sayılır. Dolayısı ile bu şartlar ülkedeki iç hukukla çatıştığı zaman *AY m.91 uyarınca* ulusal hukuka üstün tutularak doğrudan uygulanmalıdır. Aynı yönde başka bir görüş için bkz. Gülnur Erdoğan, “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, *TBB Dergisi*, 2008, S. 77, s. 130.

açısından bağlayıcıdır. Devletlere şarta aykırı yapmış oldukları ihlaller sonucu yetkili organlar tarafından uyarı veya tavsiye kararları verilebilmektedir¹⁶².

Avrupa birliğe halen adaylık sürecinde olan Türkiye yönergelerin ve sözleşmelerin ulusal mevzuat ile uyumlu hale getirilmesi adına 6331 sayılı Kanun ile birçok isg yönetmeliği çıkarmıştır¹⁶³.

6.2. Ulusal Kaynaklar

6.2.1. Anayasa

İsg kavramı Anayasa’da yer alan bölümlerde açıkça belirtilmemiştir. İlk bakışta bu kavramın anayasal bir dayanağa sahip olmadığı kabul edilebilir. Fakat iş sağlığı ve güvenliğinin içeriği dikkate alındığında anayasal bir dayanağa sahip olduğu hatta birçok madde ile ilişkili olduğu görülecektir¹⁶⁴.

İş sağlığı ve güvenliğinin Anayasa’daki dayanaklarından ilki m. 2’de¹⁶⁵ yer alan sosyal devlet ilkesidir. Sosyal devlet, vatandaşlarının asgari düzeyde refah ve mutlu bir şekilde yaşamaları için gerekli tedbirleri alan ve buna yönelik çalışmaları hazırlayan devlettir¹⁶⁶. Sosyal hukuk devleti ilkesi içerisinde pek çok kavramı ihtiva etmektedir. Bu kavramlarından biri de çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklardır. Sosyal hukuk devleti ilkesi gereğince devlet, çalışan tüm vatandaşlarının sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamında çalışmaları için gerekli tedbirleri almak zorundadır¹⁶⁷.

1982 Anayasası devlete, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve hayat seviyelerinin yükseltilmeleri maksadıyla bir takım ödevler yüklemiştir. Bu ödevlerden

¹⁶² İmran Sarmış–Osmanbey Şahin, *Avrupa Sosyal Şartı*, Ed: Fazıl Aydın, ÇASGEM, Ankara, 2014, s.44.

¹⁶³ Laçiner, a. g. e, s. 43.

¹⁶⁴ Levent Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt işverenlik*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 23.

¹⁶⁵ M. 2’ e göre “*Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.*” Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiştir.

¹⁶⁶ Yavuz Atar, *Türk Anayasa Hukuku*, 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 117.

¹⁶⁷ Ayrıca Anayasa’nın “Devletin Temel Amaç ve Görevleri” başlıklı 5. maddesi’ne göre “*Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.*” denilerek devletin temel amaç ve görevleri arasında, sosyal devlet ilkesi uyarınca tüm bireylerin varlıklarını devam ettirebilmesi için gerekli şartları sağlamakla sorumlu olduğu belirtilmiştir.

ilki m. 49'da düzenlenen çalışma hakkı ve ödevidir. Maddeye göre “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” denilerek çalışma hakkının kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Çalışma hakkı tek bir kavram olarak ifade edilse de içerisinde pek çok hakkı barındırmaktadır. Çalışma ortamı ve koşulları çalışma hakkını tamamlayan unsurlardır¹⁶⁸. Kanun maddesinden anlaşılabacağı üzere bu haklardan birisi de çalışanların çalışma koşullarının düzeltilmesi bağlamında iş sağlığı ve güvenliği hakkıdır. Devlet, çalışanların güvenli işyeri ortamlarında çalışmaları ve çalışanların çalışma koşullarının düzeltilmesi için gerekli İSG önlemlerini almak zorundadır¹⁶⁹. Devlete yüklenen sorumlulukları düzenleyen ikinci m. 50'de yer alan çalışma şartları ve dinlenme hakkıdır¹⁷⁰. Madde çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler içermektedir. Madde ile herkese uygun işyeri ortamında çalışma hakkı ve dinlenme hakkı tanınmıştır. Bu haklar bir anlamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması anlamına gelmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin en temel anayasal dayanaklarından birisi de m. 60'da düzenlenen sosyal güvenlik hakkıdır. Maddeye göre “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” denilerek devlete birtakım yükümlölükler getirilmiştir. Sosyal güvenlik kavramı içeriğı itibariyle çalışanlar dahil tüm bireylerin mesleki, fizyolojik ve ekonomik risklere karşı yaşayacağı sorunları kapsamaktadır¹⁷¹. Sosyal güvenlik hakkının çalışanlar açısından en önemli işlevi ise iş kaynaklı yaşanabilecek risklere karşı koruma sağlamasıdır. Çünkü çalışanların iş ilişkisi olduğı dönemlerde ortaya çıkabilecek olası risklerden korunması

¹⁶⁸ İbrahim Özden Kabaoğlu, *Anayasal Sosyal Haklar*, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 18.

¹⁶⁹ Baki Erken, “Anayasal Çerçeve de Türkiye’de Çalışma Hakkı”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2013, S. 2, C. 1, s. 67-68.

¹⁷⁰ Anayasa m. 50: “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliğı olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

¹⁷¹ Abdurrahman Ayhan, “Sosyal Güvenlik İş Güvenliğı İlişkisi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1988, C. 6, S. 2, s. 428.

gereklidir¹⁷². Dolayısıyla çalışanların sosyal güvenlik hakkı gereğince devlet, riskleri önleyici isg tedbirleri almakla yükümlüdür¹⁷³.

6.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu* 6 yıl gibi uzun bir zaman dilimi sonucunda ortaya konulan çalışmanın ürünüdür. 6331 sayılı Kanunun oluşturulmasında pek çok neden bulunmaktadır. Mevcut iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın dağınık olması, uygulamaya yön veren yönetmeliklerin sürekli iptale konu olması ve değişmesi, belirli bir isg organizasyonun olmaması, mevzuatın AB Yönergeleri ile uyumlu hale getirme çalışmaları gibi nedenler 6331 sayılı Kanunun çıkarılması sebeplerindendir¹⁷⁴. İsg alanında ilk özel yasa özelliği teşkil eden 6331 sayılı Kanun toplam beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yasanın amacı, kapsamı ve ilgili tanımlar; ikinci bölümde işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri; iş sağlığı ve güvenliğinin kurumsal yapısına ilişkin hükümler; dördüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler ve idari para cezaları; beşinci bölümde uygulamaya ilişkin hukuki usulü ve kanunun yürürlüğüne dair hükümler yer almaktadır¹⁷⁵. Kanunun temel amacı, iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik önleme odaklı bir iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmaktır. Nitekim ilgili Kanun m. 1’de¹⁷⁶ bu durum açık bir şekilde ifade edilmiştir¹⁷⁷.

6331 sayılı Kanunun temel özellikleri arasında ilk sırada önleyici bir yaklaşımın esas alındığı görülmektedir. Bununla birlikte kanun kapsamının genişletilerek kamu-özel sektör ayrımı yapılmaksızın bütün işyerlerine uygulanacağı belirtilmiştir. İşverenlere işyeri risk değerlendirmesi yapma ve çalışanları isg konusunda

¹⁷² Seçkin Nazlı, *Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerin İş Hukukuna Etkisi*, Birinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 41.

¹⁷³ Ayhan, a. g. e, s. 428.

¹⁷⁴ İlknur Kılıç, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2013, C. 15, S. 1, s. 20.

¹⁷⁵ Murat Özveri, *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2015, s. 74; Erol Akı, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, *DEÜHFD*, 2013, C. 15, S. Özel Sayı, s. 5.

¹⁷⁶ M. 1: “Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.”

¹⁷⁷ Mahmut Kabakçı, “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin İşlevi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, S. 29, s. 64.

bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğünün düzenlendiği görülmektedir. Ayrım yapılmaksızın bütün işyerleri için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma koşulu getirilmiştir. Bununla birlikte işyerinde isg profesyonelleri olmadığı takdirde isg hizmetlerinin dışarıdan temin edilebilmesi olanak sağlanmıştır. Kanun ile isg hizmetlerinde çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına yönelik hükümler getirilerek ilk kez çalışanları temsil etmeye yetkili kişi olarak çalışan temsilcisi kavramı düzenlemiştir¹⁷⁸.

6331 sayılı Kanununun çalışma hayatına olumlu etkileri olmakla beraber düzenlemede yer alan pek çok hüküm eleştirilmiştir. Kanunun geneline yönelik eleştirilerin başında kullanılan kelimelerin ifade edilmesinde yetersizliği ve kanun taslağının Türkçesiyle bozuk olduğu gündeme getirilmiştir. Bunun yanında kanunun somut hiç bir hükme yer vermeyerek soyut kavramları kullanmasının tüm konuların yönetmelikler ile düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır¹⁷⁹. Kanun görevinin resmen yönetmeliklere devri gibi bir durumun söz konusu olması haklı olarak eleştirilmiştir¹⁸⁰. Kanuna ilişkin bir diğer eleştiri kullanılan kavramlar açısından kanunlar arasındaki farklılıklardır. Nitekim kanunda tanımlanan bazı kavramlar diğer kanunlarda yer alan tanımlarla uyum içerisinde değildir¹⁸¹. Kanuna karşı yapılacak bir diğer eleştiri ise idari para cezaları noktasında kendini göstermiştir. 6331 sayılı Kanun ile getirilen ağır idari para cezalarının ekonomiyi ve istihdamı olumsuz etkileyeceği ifade edilmiştir¹⁸².

6.2.3. Türk Borçlar Kanunu

Çalışan tarafından iş görme eyleminin yapıldığı ortam bir işyeridir. Çalışanın yaptığı iş karşılığında menfaati olan kişi ise işverendir. Menfaat elde eden işverenin

¹⁷⁸ İlknur Kalkış, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(İSGK)*, s. 22; Adem Korkmaz-Hüseyin Avsallı, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012, S. 26, s. 154-158.

¹⁷⁹ Şükran Ertürk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S. 27, s. 23.

¹⁸⁰ Ömer Ekmekçi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2007, S. 5, s. 19.

¹⁸¹ Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, *TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Matsa Basımevi, Ankara, 2012, s. 23-40; Ufuk Aydın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S. 26, s. 14. AYDIN, iş kazası ve işveren vekili gibi kavramların diğer kanunlardaki tanımlarla farklı olduğunu ve bunun uygulamada sorunlara yer açacağını belirtmektedir.

¹⁸² Fatih Cengizler, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın Ülkemize Getirisi ve Götürüsü”, *DEÜHFD*, 2014, C. 72, S. 2, s. 81-86.

çalışanları koruması gerektiği kabul edilmelidir. Nitekim hizmet sözleşmelerinin düzenlendiği TBK işverenin borçlarını belirtirken isg önlemlerini de yer vermiştir. İşçinin kişiliğinin korunması başlıklı TBK m. 417'e¹⁸³ göre işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü önlemi almakla görevlendirilmiştir. Ayrıca maddede işçinin gerekli tedbirlerin alınmaması sonucu uğradığı zararların işveren tarafından karşılanacağı belirtilmiştir.

6.2.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu isg açısından önem taşıyan kanunlardan biridir. Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı önleme dayalı bir sistemi oluşturmak olsa da tazmin edici yönü de göz ardı edilemez. Nitekim 5510 sayılı Kanun iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan zararları gidermeye yönelik hükümler içermektedir¹⁸⁴. Kanunda iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımı, taraflara sağlanacak sigorta yardımları ve işveren ile üçüncü kişilerin sigorta kurumuna karşı sorumluluğu gibi konular düzenlenmiştir¹⁸⁵.

6.2.5. Umumi Hıfzısıhha Kanunu

1930 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren *Umumi Hıfzısıhha Kanunu* günümüze değin varlığını sürdürerek halen uygulanmaktadır. Kanundaki bazı maddeler yıllar içerisinde iptal edilmiş veya değişikliğe uğramıştır. Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine dair önem teşkili ettiği hükümler esas itibarıyla m. 170-180 arasında yer almaktadır. “İşçiler Hıfzısıhhası” başlığını taşıyan bu bölümde özellikle genç çalışanlara yönelik koruyucu maddeler bulunmaktadır.

¹⁸³ M. 417: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

¹⁸⁴ Levent Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, s. 60.

¹⁸⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 31.

6.2.6. Tüzükler

Tüzükler yasalarda belirtilen konuların nasıl uygulanacağı hakkında düzenlemeler içeren düzenleyici işlemlerdir. Bununla birlikte tüzükler kanunlara aykırı olmamak şartıyla onlardan daha ayrıntılı ve geniş düzenlemeler yapabilir ve kanunda olmayan hususları içerebilir¹⁸⁶. 2017 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile daha önce Anayasa’da yer alan tüzük çıkarma işlemi kaldırılmıştır. Fakat 6771 sayılı Kanun m. 17’e¹⁸⁷ göre değişiklik öncesi tüzükler yürürlükten kaldırılmadığı sürece uygulama alını bulmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çıkarılan en önemli tüzük halen yürürlükte olan *İş Teftişi Tüzüğü*’dür¹⁸⁸.

6.2.7. Yönetmelikler

Kanunlarda genellikle ayrıntılı hükümlere yer verilmemektedir. Konunun somut çerçevesi çizilerek ayrıntıları diğer düzenlemelerde belirtilmektedir. Yönetmeliklerde bu düzenlemelerden biridir. Yönetmeliklerde kanunda belirtilmeyen ayrıntılara yer verilerek konunun uygulamada ne şekilde uygulanacağı ifade edilmektedir. İsg alanında da pek çok konunun ayrıntılarına yönetmeliklerde verilmiştir.

¹⁸⁶ Atar, a. g. e, s. 278.

¹⁸⁷ RG. 10.02.2017/ 29976 M. 17: ““Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte bulunan kanun hükmünde kararname, tüzükler, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer düzenleyici işlemler yürürlükten kaldırılmadıkça geçerliliğini sürdürür.”

¹⁸⁸ RG. 28.08.1979/16738.

2. BÖLÜM

ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ

1. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA YER ALAN İSG YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ YERİNE GETİRME MODELLERİ

1.1. İşveren Tarafından İsg Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesi

İş sağlığı ve güvenliğine dair yürürlükte olan mevzuat içerisinde iki düzenlemede işveren veya işveren vekili tarafından 6331 sayılı Kanun ile getirilen yükümlülüklerin yerine getirilebileceği belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanun m. 6/1-a hükmüne göre “Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.” ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (İSGHY)¹⁸⁹m. 5/1'e göre “İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.” denilerek işveren, işyerinde faaliyet gösterilen işle ilgili isg hizmetlerine dair gerekli belgelere haiz olması halinde isg yükümlülüklerini kendisi üstlenebilecektir¹⁹⁰.

¹⁸⁹ RG: 29.12.2012/28512

¹⁹⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 936; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 146; Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 91; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 476-477.

İşverenler gerekli isg belgelerine sahip olmamalarına rağmen, diğer şartların gerçekleşmesi halinde ilgili Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirebileceklerdir. 6331 sayılı Kanun m. 6/1-a hükmüne göre “*Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.*” denilerek işveren yanında işveren vekillerinin de bu hizmetlerini üstlenebileceği ifade edilmiştir. İşverenin bu maddeden yararlanabilmesinin en önemli şartı faaliyet gösterilen işyerinin az tehlikeli sınıfta yer alması ve bu işyerinde 50’den az çalışan bulunmalıdır¹⁹¹. Bununla birlikte işveren ve işveren vekilleri Bakanlıkça yapılacak eğitimlere katılmalı ve başarı ile tamamlamalıdır¹⁹². Fakat ilgili maddede işe giriş ve periyodik muayenelerin ve tetkiklerin gerekli eğitimlerin geçilmesine rağmen yapılamayacağı belirtilmiştir¹⁹³.

6331 sayılı Kanunun özellikle küçük ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için getirmiş olduğu m. 6 hükmü pek çok açıdan değerlendirilmelidir. ÖZDEMİR’e¹⁹⁴ göre, işverenin kendisinin iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olması bu isg profesyonellerin istihdam edilmemesine yol açacak ve kendi açısından isg maliyetlerinin düşmesine fayda sağlayacaktır. Ancak işverenin, kendi sıfatı yanında bir de iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimi olması sonucunda sorumluluğu genişleyecektir. Bununla birlikte isg konusunda teknik ve tıbbi değerlendirmelerin işverenlerce yapılmaması gerekmektedir. Çünkü işyerindeki üretim sürecinin aksamaması gibi işletmesel kaygılar, işveren tarafından yapılacak isg yükümlülüklerinin olması gereken şekilde yerine getirilmesini engel olmaktadır. Dolayısıyla, olaylara objektif olarak bakan ve iş sağlığı ve güvenliğini temel alarak çalışan bağımsız isg profesyonellerinin ön planda tutulmasında yarar bulunmaktadır¹⁹⁵.

¹⁹¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 146. İşveren ve işveren vekillerinin isg hizmetlerini yerine getirebilmesi için “*İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik*” uyarınca belirtilen eğitimleri tamamlaması gereklidir.

¹⁹² Süzek, *İş Hukuku*, s. 938.

¹⁹³ Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 136.

¹⁹⁴ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 153-154.

¹⁹⁵ Murat Engin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s. 95-96; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 153-154; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 160. AYDINLI’ya da göre, işveren ya da işveren vekilinin isg hizmetlerini vermesinin ne kadar gerçekçi ve objektif olacağı tartışmalıdır.

1.2. İstihdam Edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Tarafında İşg Yüklölölüklerinin Yerine Getirilmesi

İşverenler, 6331 sayılı Kanun m. 6/1-a hükmüne göre “Çalışanları arasında iş güvenliğı uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğler sağıık personeli görevlendirir.” İşg profesyonellerini¹⁹⁶ istihdam ederek Kanundan doğan yükölölölüklerini yerine getirmiş olacaklardır.

İşveren bu istihdam modelinde, iş güvenliğı profesyonellerini kendi bünyesinde çalıştırmaktadır. Dolayısıyla işveren ile kamuda çalışmayan iş güvenliğı profesyonelleri arasında oluşan ilişkinin hukuki niteliğı bir iş sözleşmesine dayanmaktadır¹⁹⁷. Sözleşme serbestisi çerçevesinde, bu kişiler ve işverenler arasında yapılacak iş sözleşmesinin içeriğı hukuka aykırı olmamak şartıyla belirlenebilecektir. Ayrıca iş güvenliğı profesyonelleri işçi sayıldığından iş yasalarının işçilere tanıdığı tüm haklar ve yükölölölükler kendilerine de uygulanacaktır¹⁹⁸.

1.3. Dışarıdan İşg Hizmeti Temini Yolu İle İşg Yüklölölüklerinin Yerine Getirilmesi

6331 sayılı Kanun ile isg alanında yeni bir döneme girilmiştir. İlgili Kanun ile işverenlere pek çok isg yükölölölükleri getirilmiştir. Bu yükölölölükleri kendi imkanları dahilinde yerine getiremeyen işverenlere 6331 sayılı Kanun alternatif bir seçenek sunmuştur. Bu doğrultuda 6331 sayılı Kanun m. 6/1’e göre “...Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya

Bununla birlikte, isg hizmetini verme yükölölölölüğünü üzerine alan işverenin sorumluluğunun oldukça ağırlaşacağı ise kaçınılmazdır. Aynı görüşte olan bir diğler yazar ENGİN’de, işyeri hekimi ve iş güvenliğı uzmanının esas görevi işverene karşı mesleki olarak bağımsız bir şekilde görevini yerine getirerek işyerinde isg hizmetlerini sağıık bir şekilde yürütmektir. Oysa kişinin bir yandan işveren sıfatıyla işyerini yönetirken aynı zamanda işverene karşı çalışanların isg haklarını temsil eden işyeri hekimi ve iş güvenliğı uzmanlığı görevini üstlenmesi mesleki bağımsızlık ile bağdaşmamaktadır.

¹⁹⁶ İş güvenliğı profesyonellerinin istihdam biçimi, çalışma süreleri, mesleki bağımsızlıkları vb. konularda daha geniş bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 937; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 112 vd.; Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 109 vd.; Efe Yamakoğlu, *İşverenin İşyeri Hekimi Ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yüklölölölüğü*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 52 vd.

¹⁹⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu-Muhittin Astarlı-Ulaş Baysal, *İş Hukuku: Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 1401; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 186; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 149; Atilla Murat Demircioğlu-Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 136; Süzek, *İş Hukuku*, s. 942; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 115.

¹⁹⁸ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 489.

bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir...” denilerek, işverenlerin işyeri dışından isg hizmetlerini OSGB’lerden temin ederek isg mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirilebileceği ifade edilmiştir. İlgili Kanun maddesi ile isg alanının artık kendini uzman kişilere bıraktığı düşüncesi çıkarılabilir. Gerçekten gelişen teknoloji ve farklılaşan üretim süreçleri beraberinde alınması gereken isg tedbirlerini de getirmiştir. Ancak gerek isg bilgisi gerek işyeri ortamı anlamında kısıtlı imkanlara sahip olan işverenlerin 6331 sayılı Kanundan kaynaklanan isg tedbirlerini yerine getirmesi mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla bu soruna çözüm getirmek isteyen kanun koyucu, 6331 sayılı Kanun m.6 ile işverenlere dışarıdan isg hizmeti temini yoluna başvurma hakkı tanı mıştır.

2. ORTAK SAĞLIK ve GÜVENLİK BİRİMLERİ

2.1. Genel Olarak

Kanundan kaynaklanan isg yükümlülüklerini işyeri imkanları ile yerine getiremeyen işveren, OSGB aracılığıyla dışarıdan isg hizmeti temin yoluna gidecektir. 6331 sayılı Kanun’nın getirmiş olduğu en önemli hükümlerin başında ise OSGB ile ilgili hükümler gelmektedir¹⁹⁹. 6331 sayılı Kanun m. 6/1-a ve m. 3/1-m ile OSGB yasal zeminde düzenlenmiştir. AKIN’a göre yasal düzenleme sonucunda iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinin işi olması anlayışından vazgeçilerek, profesyonel bir iş olduğu anlamı çıkmaktadır. Nitekim 6331 sayılı Kanun m. 6’nın getiriliş nedenlerinden birisi de İSG hizmetlerinin uzmanlık gerektiren işler olarak nitelendirilmesidir. Gelişen retim yöntemleri ve ilerleyen teknoloji beraberinde pek çok isg risklerini de getirmiştir. Dolayısıyla modern düzeyde bu hizmet uzmanlık gerektiren bir iş haline dnřmřtr²⁰⁰. Öğretide OSGB’lere olumlu bir şekilde yaklaşım getiren yazarlardan olan AYDINLI, objektif ve tarafsızlık noktasına vurgu yapmaktadır. Yazara göre,

¹⁹⁹ Kadir Arıcı, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, *İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2013, s. 96-97. ARICI’ya göre, 6331 sayılı Kanun dünyadaki hakim akım olan liberalizme uygun bir düzenleme yoluna gitmiştir. Dolayısıyla taşeronlaşma OSGB ile isg alanına da adım atmıştır.

²⁰⁰ Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorunlar ve Gelişmeler”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 517-518. AKIN ile aynı görüşte olan EKMEKÇİ’de isg alanında uzmanlaşma konusunun, işverenlerin dışarıdaki kaynaklardan daha fazla yararlanmasına neden olduğunu belirtmektedir. Yazarın görüşleri için bkz. Ömer Ekmekçi, “Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”, *imento İşveren Dergisi*, 2008, C. 22, S. 3, s. 13-14.

OSGB'nin işçileri olan İSG profesyonelleri, hizmet sunulan işverenin kendi işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanından daha objektif ve mesleki bağımsızlık ilkesi uyarınca görevlerini tarafsızca ifa edebilecektir²⁰¹. GEREK ise OSGB'lerin kurulması ile uygulamada karşılaşılan sıkıntıların ve problemlerin büyük ölçüde ortadan kalkacağını ifade etmektedir. Çünkü bu birimler uygulamada bir işverene oranla daha fazla isg problemleri ile karşılaşacak ve bu alanda uzmanlaşacaktır. Bununla birlikte yasal zorunluluk olmamasına rağmen pek çok işveren işyerindeki isg için OSGB'lerden yararlanmayı alternatif olarak düşünecektir²⁰². Konuya KOBİ'ler üzerinden bakan ORHAN, Türkiye'deki işletmelerin büyük çoğunluğunun KOBİ'ler olduğunu; bunlar içerisinde de en fazla paya sahip işyerlerinin çalışan sayısının 1-9 arasında olan mikro düzeydeki işyerleri olduğunu belirtmektedir. Yazar, 6331 sayılı ile getirilen isg yükümlülüklerinin bu küçük işyerleri tarafından karşılanamayacağını ve büyük bir maliyet oluşturacağını haklı olarak ifade etmektedir. Dolayısıyla OSGB'lerin KOBİ işverenlerinin büyük isg maliyetleri altında kalmasını önlediği ve küçük işyerlerindeki isg örgütlenmesinde önemli rol oynadığı göz ardı edilmemelidir²⁰³.

OSGB'lerin isg alanına getireceği olumlu katkılar olmakla beraber öğretilde pek çok yazar bu birimlerin olumsuz etki yaratacağını da dile getirmektedir²⁰⁴. ÖZVERİ, 6331 sayılı Kanun ile birlikte isg hizmetlerinin, OSGB tarafından üretilerek işverenlere kar amacıyla satılan bir hizmet olduğunu belirtmektedir. Bunun sonucunda ise piyasa ekonomisinin koşullarına bağlı olan bir sektör yaratılmıştır. İsg hizmeti veren OSGB'ler özel piyasada daha fazla kar elde etmek için diğer firmalarla rekabet içerisine girmektedir. Dolayısıyla isg alanında en iyi isg hizmeti veren firmalar değil, işveren

²⁰¹ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 160.

²⁰² Nüvit Gerek, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler", *Sicil-İş Hukuku Dergisi*, 2008, S. 11, s. 13; Seher Demirkaya, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini", *Çimento İşveren Dergisi*, 2014, C. 28, S. 6, s. 26. Aynı görüşte olan DEMİRKAYA'ya göre de, işverenlerin isg hizmetleri organizasyonunu tek başına örgütleme zorluğu karşısında tek bir işveren ile anlaşarak bu organizasyonu oluşturmaları büyük yarar sağlayacaktır.

²⁰³ Serdar Orhan-Elifnaz Özkan- Sezgin Uysal, "Dışarıdan İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye'de Uygulanan Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama", *İşletme Bilgisi Dergisi*, 2017, C. 5, S. 3, s. 230. Aynı görüşte olan bir diğer yazar için bkz. Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 157.

²⁰⁴ Ali Naci Yıldız, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Modeli ve İnsan Gücü", *TİSK İşveren Dergisi*, 2013, C. 51, S. 6, s. 71. YILDIZ'a göre OSGB gibi isg hizmeti temin edilmesine yönelik uygulamaların en büyük dezavantajı OSGB'lerin hizmet verilen işyeri içinde olmaması ve OSGB çalışanlarının işyerini yeterince tanımamalarıdır. Sağlık gözetimi veya çalışma ortamı gözetimi gibi isg hizmetleri, işyerindeki ortam ve koşullar yeterince bilinmediği sürece kaliteli bir şekilde yerine getirilemez.

açısından en az maliyetle uygun bulunan OSGB'ler tercih edilecektir. OSGB ile işveren arasında oluşan menfaat ilişkisinde isg hizmet kalitesinin geri plana atıldığı, parasal olarak en uygun hizmetin talep gördüğü serbest ekonomi piyasası kurallarının işlediği görülecektir²⁰⁵. OSGB'lere hizmet kalitesi ve küçük şehirler bağlamında bakış açısı getiren YILMAZ, OSGB'lerin bulunmadığı yerleşim yerlerinde işyerlerinin isg hizmetlerine ulaşım güçlüğü çekeceğini ve bu durumda fahiş hizmet bedellerinin OSGB'lerce isteneceğini ifade etmektedir. Yazara göre, serbest ekonomi piyasasına terkedilen isg hizmetleri sonucunda kalite son derece düşecektir. Özellikle küçük işletmelerde kağıt üstünde isg hizmetlerinin yapılması gibi örnekler çoğalacaktır²⁰⁶. OSGB'lerin özel sektör uygulamasına ilişkin yapılan araştırmalarda ise isg profesyonellerinin mesleki bağımsızlıklarına ve kötü çalışma koşullarına vurgu yapılmaktadır. Yapılan araştırmalarda, OSGB'lere belirli bir ücret karşılığında çalışan isg profesyonellerinin mesleki bağımsızlıklarının zedelendiği ve bununla kalmayarak asıl amaçları olan isg denetimlerinin işlevsiz hale getirildiği belirtilmektedir. OSGB ile işverenler arasında yapılan anlaşmayla aslında isg profesyonelleri iki işverene çalışmaktadır. Bu durumda hizmet temin eden işveren ile isg profesyonelleri arasında organik bağ kurulmakta, bu kişiler isg hizmeti verilen işverenlere karşı da bağımlı bir şekilde çalışan konumuna getirilmektedir. İşverene olan bağımlılık, kendisini ücret noktasında hissettirmekte ve isg profesyonellerinin uygulamadaki denetim fonksiyonlarını etkisiz hale getirmektedir. Örneğin, işyerinde isg önlemleri tespit edilmesine rağmen onay defterine yazılmayacak veya tüm denetimler kağıt üzerinde yapılmış gibi gösterilecektir. İsg profesyonellerinin OSGB ve işverene olan bağımlılığı nedeniyle denetim işlevlerinin sağlamış olduğu yaptırım yetkilerini kullanamadığı görülmektedir. Çalışmalarda, bir diğer dikkat çekilen husus ise OSGB'lerde çalışan isg profesyonellerinin kötü çalışma koşullarına terkedilmesidir. Serbest ekonomi piyasası kurallarına göre hareket eden ve kar gütmeye amacı taşıyan OSGB'ler ucuz iş gücü maliyetini esas alarak isg profesyonellerine çok düşük ücretler teklif etmektedir. Ücret yönünden bağımlı hale getirilen bu kişiler, çalışma koşulları bakımından da daha kötü durumlarda çalışmaktadır. Örneğin, fazla mesai yapılmasına rağmen karşılığının

²⁰⁵ Murat Özveri, *a. g. e.*, s. 105. Aynı yöndeki görüşler için bkz. Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 157; Demirkaya, *a. g. e.*, s. 26-27.

²⁰⁶ Fatih Yılmaz, "6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri", *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2013, C. 24, S. 6, s. 52.

ödenmemesi veya yolda geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılmaması gibi hususlar ciddi hak kayıpları yaratmaktadır²⁰⁷.

6331 sayılı Kanun ile mevzuatımıza giren OSGB'ler, küçük işyerleri için yüksek isg maliyetleri yerine tercih edilebilecek alternatif birimler olarak piyasadaki yerini almıştır. Endüstriyel gelişimle beraber çeşitli isg yöntemlerinin ve önlemlerinin alınması, isg hizmetini uzmanlık gerektiren bir iş haline dönüştürmüştür. Her ne kadar küçük işyerleri ve uzmanlık gerektirecek şekilde isg hizmetine ihtiyaç duyan işyerleri için OSGB'ler olumlu görünse de pek çok olumsuz noktayı da içerisinde barındırmaktadır. Kanımızca OSGB sistemine getirilebilecek en büyük eleştiri, mesleki bağımsızlığı gerçekleştirmeye yönelik bir mekanizmanın kurulamamasıdır. İş sözleşmesine göre çalıştırılan ve hizmet ettiği OSGB'lere karşı ücret bağlamında ekonomik bağıllığı bulunan isg profesyonellerinden etkin ve denetimsel bir şekilde isg hizmetini ifa etmesi beklenemeyecektir. Ayrıca tamamen serbest ekonomi piyasasına göre kurulan ve işverenin isg maliyetlerini düşürmek amacıyla taşeron bir yapıya bürünen OSGB'lerin vereceği isg hizmetlerindeki kalite derecesi şüphe uyandırmaktadır. Sırf işini kaybetmeme korkusu nedeniyle, hizmet verilen işyerinde tespit edilen aksaklıklar ve riskler işverene söylenememekte ve yaptırım yetkisine haiz olan isg profesyonelleri, mesleki bağımsızlık içinde görevlerini yerine getirememektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı YILMAZ'ın²⁰⁸ da belirttiği üzere, dışarıdan isg hizmeti teminine başvurulmadan önce isg problemleri işletme içerisinde çözümlenmelidir. Yani isg örgütlenmesinde dışarıdan isg, temini mevzuattan kaynaklanan bir zorunluluk veya asli görevler yerine alternatif seçenek olarak düzenlenmemelidir. İşletme içerisinde uzmanlık gerektiren isg hizmeti söz konusu olduğunda OSGB'lere başvurulmalıdır. Ancak işletmeye verilecek isg hizmetinin sadece destekleyici fonksiyona sahip olduğu onun dışında işletmenin görev ve sorumluluklarını OSGB'ye devretme gibi bir durumun olmadığı belirtilmelidir.

²⁰⁷ Zeynep Aca-Fehim Göze, "OSGB Sistemiyle Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvenliği Uzmanlığına İlişkin Görüşleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2020, C. 4, S. 67, 2244-2245; Gülçin Taşkıran, "Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2016, C. 4, S. 51, s. 1765-1766; Volkan Arslan-Serdar Ulubeyli, "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2016, C. 3, S. 50, s. 1337-1338.

²⁰⁸ Fatih Yılmaz, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2010, C. 11, S. 2, s. 108-109.

2.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden Hizmet Temininin Alternatif Seçenek Olarak Düzenlenmesi

6331 sayılı Kanun m. 6/1'e göre "...Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir..." denilerek işverenlerin, işyerinde isg örgütlenmesi oluşturmak için OSGB'lerden hizmet temini etmelerinin alternatif yöntem olarak düzenlendiği görülmektedir. Ancak Kanun maddesinden dışarıdan isg hizmeti temin etme seçeneğine gidilebilmesi için öncelikle işyeri içerisinde bir isg örgütlenmesi yapılması, ancak bu örgütlenme yapılamadığı takdirde OSGB'lere gidelebileceği gibi bir anlam çıkmaktadır. Nitekim öğretide bu duruma ilişkin farklı görüşler dile getirilmiştir. EKMEKÇİ, OSGB'lerden isg hizmeti temin edilebilmesi belirli esaslar doğrultusunda sağlandıktan sonra ilgili Kanun maddesinde "...çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde..." denilerek bu şekilde düzenlemeye gidilmesini eleştirmiştir. Kanunun işverenlere işyerinde isg örgütlenmesi için seçimlerinde serbestlik tanıırken, OSGB'lere başvurma yönteminin işverenin çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personelin bulunmaması şartına bağlaması yerinde olmamıştır²⁰⁹. Aynı görüşte olan bir diğer yazar CANIKLIOĞLU, kanun koyucunun yeteri kadar özenli ve düşünerek bir düzenleme yapmadığını haklı olarak eleştirmiştir. Yazara göre Kanun maddesinde anlatılmak istenen şey isg sağlama yükümlülüğü noktasında işverene sunulan olanakların belirtilmesidir. Dolayısıyla ilgili maddede sunulan olanaklar arasında bir sıralama ilişkisinin olmadığını altı çizilmelidir²¹⁰. SÜMER de 6331 sayılı Kanunun işverene tanınan alternatifler arasında bir sıralama yapmadığını ve işverenin yönetim yetkisi kapsamında istediği olanaktan yararlanabileceğini ifade etmiştir²¹¹.

Öğretideki diğer yazarların aksine AKIN 6331 sayılı Kanun m. 6'nın ifade şeklinden, işyerinde aranan nitelikte personelin olmaması halinde dışarıdan isg hizmeti teminine imkan sağlayan bir anlamın çıkarılması gerektiğini belirtmektedir. Yazara göre işverenler öncelikle kendi imkanları ölçüsünde işyerinde isg örgütlenmesini

²⁰⁹ Ekmekçi, *Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı*, s. 13-14.

²¹⁰ Nursen Caniklioğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorunlar ve Gelişmeler Yorum Bölümü", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Legal Yayıncılık, Birinci Baskı, İstanbul ,2014, s. 539-540.

²¹¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.110.

oluşturmalıdır. Dolayısıyla 6331 sayılı Kanun m. 6'ya göre OSGB'lere başvurmak, işverenlerin işyerinde daha önceden istihdam ettiği iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının iş sözleşmelerini feshetmek için geçerli neden kabul edilmeyecektir²¹². Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda “... Madde ve madde gerekçesi değerlendirildiğinde, Kanun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin belirlenen sürelerle işyeri bünyesindeki personel tarafından verilmesini esas almakta, ancak işyerinde uygun vasıflara sahip personel bulunmaması halinde bu hizmet işyeri dışındaki ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınabileceğini belirtmektedir....İşverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alabilmesi için, öncelikle görevlendirdiği ve kendi işçisi olan işyeri hekimi veya diğer personelin görev tanımı içinde belirtilen niteliklere sahip olmaması gerekir. İşveren önce personelin bu niteliklere sahip olmadığını ortaya koyacak, bu niteliklere sahip değil ise ortak sağlık biriminden hizmet alımına gidecektir. Somut uyuşmazlıkta davalı işveren davacının işyeri hekimi olarak görev yapamayacağını, kısaca bu yönde niteliklere sahip olmadığını ortaya koyamamıştır. Üstelik davalının bu yönde bir savunması olmadığı gibi yargılama sırasındaki yazılı beyanlarında ve hatta 12.01.2013 tarihli fesih bildiriminde davacının hizmetinden bir memnuniyetsizliği olmadığını hatta hizmetinden memnun olmaları nedeniyle işin verildiği firmaya ön koşul olarak davacının da çalıştırılma şartını sunduklarını beyan etmiştir. Bu nedenle fesih geçerli nedene dayanmamaktadır...” ifadelerine yer verilerek OSGB'lere başvurma hakkının iş akdinin feshi için geçerli bir neden oluşturmayacağı belirtilmiştir²¹³.

İşverenlere kendi imkanları dışında OSGB'lere başvurma hakkı tanıyan 6331 sayılı Kanun m. 6 pek çok açıdan sorunlu ve muğlak anlamlar taşıyan bir düzenlemedir. Öncelikle Kanun maddesinde isg hizmetinin tamamı veya bir kısmının OSGB'ler tarafından verilebileceği belirtilmiştir. Yani işveren işyeri hekimliği için iş sözleşmesi ile istihdam ettiği çalışan ile anlaşabilecek; iş güvenliği uzmanını ise OSGB aracılığıyla temin edebilecektir. Bu durumda işyerindeki isg hizmetleri OSGB ve işverenin kendi istihdam etmiş olduğu isg profesyonelleri tarafından yerine getirilecektir. Fakat işyerindeki bu ikili isg örgütlenmesi nedeniyle ne derece verim alınabileceği şüphe uyandırmaktadır. Ayrıca ilgili Kanun maddesinde “...personel bulunmaması halinde...”

²¹² Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, s. 335-336.

²¹³ Yargıtay 7.HD., K. T.: 05.11.2015, E. 2015/18269, K. 2015/21672, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (02.10.2020).

ibaresi de oldukça muğlak ve yoruma açık şekilde düzenlenmiştir. Kanun lafzına sıkı sıkıya kalınması halinde, işyerinde iş güvenliği uzmanlığı belgesi olan ve makine mühendisi olarak görev yapan bir çalışan varsa işveren OSGB'ye başvuramayacaktır. Öncelikle bu çalışana iş güvenliği uzmanlığı pozisyonu teklif edilecek, çalışan kabul etmediği takdirde OSGB'den isg hizmeti temin edilebilecektir. Bununla birlikte işyerinde işverenin istihdam ettiği işyeri hekimi varken işverenin OSGB'den ikinci işyeri hekiminde talepte bulunması da Kanun düzenlenmesine göre mümkün değildir.

Kanımızca asıl olan işverenin kendi imkanları ile işyerinde isg örgütlenmesi yöntemidir. 6331 sayılı Kanun m. 6'nın Kanun gerekçesinde²¹⁴ *“Profesyonel yardım alımında önceliğin işyerinde çalışan kişilere verilmesi, işyerinde yeterli nitelikte personel bulunmaması halinde ise işyeri dışında kurulu bulunan yetkili kurum ve kuruluşlardan veya bu hizmeti veren organizasyonlardan alınması gerekmektedir.”* ifadelerine yer verilerek önceliğin işyerinde çalışan kişilere verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak Kanun lafzına bu derece sıkı sıkıya bağlı kalarak normun getirilme amacı yok sayılmamalıdır. Normun getirilme amacı, işverene isg örgütlenmesi için getirilen yöntemler arasında bir sıra ilişkisi oluşturmak değildir. Her ne kadar asıl olan işyerinin kendi çalışanları ile isg yükümlülüklerini yerine getirmek ise de ilgili Kanun maddesi işverene istediği yöntemi seçmede serbestlik tanımaktadır. Dolayısıyla işyerinde, işyeri hekimliği belgesine sahip olan fakat farklı bir konumda görev yapan çalışana teklif götürülmeden OSGB'den işyeri hekimi temin edilebilecektir. Keza işyerinde işyeri hekimi olmasına rağmen OSGB'den ikinci bir işyeri hekimi temin edilebilecektir. Fakat OSGB'ye başvurmak işyerinde çalışan iş yeri hekiminin sözleşmesini feshetmek için geçerli neden oluşturmayacaktır²¹⁵. Çünkü asıl olan

²¹⁴ 6331 sayılı Kanun m.6 Kanun Gerekçesi: *“İş sağlığı ve güvenliğinin, çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ve bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlere profesyonel yardım ihtiyacı doğuruyor olması kaçınılmazdır. İşyerlerinde karşılaşılan sorunların başında iş sağlığı ve güvenliği alanında yetişmiş insan gücünün yetersizliği gelmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliği açısından çalışma ortamlarının iyileştirilmesi amacıyla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden yararlanılması son derece doğal olup; bu maddede profesyonel yardım alınması hususuna ve bu hizmetin temini için çeşitli modellere yer verilmiştir.”*

²¹⁵ Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda, işverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alabilmesi için, öncelikle görevlendirdiği ve kendi işçisi olan işyeri hekimi veya diğer personelin görev tanımı içinde belirtilen niteliklere sahip olmaması gerekir. İşveren önce personelin bu niteliklere sahip olmadığını ortaya koymalıdır. Çalışanlar bu niteliklere sahip değil ise işveren ortak sağlık biriminden hizmet teminine gidebilir. Bu konuya ilişkin örnek yargı kararları için bkz. Yargıtay 7. HD., K. T.: 07.12.2015, E. 2015/26613, K. 2015/24436, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (02.10.2020); Yargıtay 9. HD., K. T.: 02.04.2015, E. 2014/3000, K. 2015/12939, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (02.10.2020).

işverenin o anda elinde olan isg örgütlenmesini korumaktır. Şayet işverenin, işyerinde kurmuş olduğu isg örgütlenmesinde eksik personeli varsa veya görevlendirdiği personel gerekli niteliklere sahip değilse bu durumda OSGB'den isg hizmeti temini yoluna gidilecektir. Bununla birlikte her ne kadar kural olarak OSGB'ye başvurmak işyerinde çalışan isg profesyonelleri için geçerli nedenle fesih sebebi sayılmasa bile, İK m. 18/1 uyarınca işletmenin, işin ya da işyerinin gereklerinde kaynaklanan geçerli bir sebep halinde OSGB'ye başvuran işveren iş sözleşmelerini geçerli nedenle feshedebilecektir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, işyerindeki isg kalitesinin ve niteliğinin artırılması amacıyla işyeri hemşiresi olan işçinin sözleşmesinin diğer şartları da taşıması halinde İK m. 18/1'e dayanan geçerli bir fesih nedeni kabul edileceğini belirtmiştir²¹⁶. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararında isg kalitesinin artırılması ve şirket faaliyetlerinin artmasına paralel olarak isg hususunda risk ve sorumlulukların artması sonucu, isg profesyonelinin gelişmeler karşısında yeterli donanımına sahip olmamasını geçerli nedenle fesih sebebi saymıştır²¹⁷.

²¹⁶ Yargıtay 22. HD., K. T.: 13.02.2018, E. 2017/45362, K. 2018/3081, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (10.10.2020). "...Somut olayda; İlk Derece Mahkemesince her ne kadar davalı asıl işveren ... Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş ile diğer davalı alt işveren ... Medikal Sağlık Turizm A.Ş arasındaki hizmet alım ilişkisinin muvazaalı bulunduğu, davacının başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması gerektiği kabul edilerek hüküm kurulmuşsa da, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, işverenin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı da dikkate alınarak, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alma suretiyle yerine getirilebileceği düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemeye göre, demir çelik üretimi ile iştigal ederek ve 'çok tehlikeli işler sınıfında' faaliyet gösteren davalı ... Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş 'nin kendi ana iştigal konusuna göre yardımcı iş niteliğinde olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini 3. şahıslardan haricen hizmet satın alma yoluna giderek karşılaması mümkün bulunup, hizmet alım ilişkisinin muvazaalı olduğunun iddia edilmesi yerinde değildir. **Kaldı ki, işverenin buradaki maksadının işçinin haklarının kısıtlanması olmayıp, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlemeleri çerçevesinde sorumluluklarını gereğince yerine getirmek, yapılan iş itibarıyla yüksek risk grubuna dahil işyerinde çalışan sayısının fazlalığı da gözetilerek, iş sağlığına yönelik hizmetin kalite ve niteliğini artırmak olduğu anlaşılmaktadır.** Bu tespitler çerçevesinde Mahkemenin davalılar arasındaki hizmet alım ilişkisinin muvazaalı bulunduğu dair tespiti hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir... Somut olayda; davacının iş akdinin, davalı alt işveren Medikal Sağlık Turizm A.Ş tarafından, diğer davalı TAŞ ile akdedilen 02/05/2013 tarihli Sağlık Hizmeti Alım Sözleşmesinin sona ermesi üzerine Şubesi'nin kapatıldığı, bu sözleşme kapsamında çalıştırılan ve ...'de ikamet eden davacının başka bir pozisyonda veya şubede çalıştırma imkanlarının olmadığı gerekçesiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece fesih gerekçesinin geçerli nedene dayalı olup olmadığı araştırılmamış olup, özellikle feshin son çare olma ilkesi yönünden davalı firmanın, davacının hemşire olarak istihdam edildiği göz önüne alınarak, başkaca devam eden işleri ve işyerleri bulunup bulunmadığının araştırılması için bozma kararı verilmesi gerekmektedir."

²¹⁷ Yargıtay 9.HD., K. T.: 22.04.2019, E. 2019/250, K. 2019/9462, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (10.10.2020). "...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, iş yerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında olabilir. Geniş anlamda, işletme, iş yeri

ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır. İşletmenin, iş yerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, iş yeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverene tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve iş yeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, iş yeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz; kısaca işletmesel kararlar yerindelik deneti-mine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır...Feshin işletme, iş yeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı(tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfiliik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, iş yeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, iş yerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. Davacıya tebliğ edilen 30.06.2015 tarihli fesih bildirimiyle: "...Şirketimizin faaliyetlerinin artmasına paralel olarak, Çevre ile İş Sağlığı ve Güvenliği hususlarında risk ve sorumluluklarımızın da artmakta olması gözetilerek, insan sağlığı ve çevre konusunda yüksek seviyede önem veren Şirketimizce risk kontrolünü daha sağlıklı yapabilmeyi teminen yapılan araştırma ve değerlendirme neticesinde uzman, profesyonel kuruluşlardan, şirketlerden daha nitelikli hizmet alınabileceği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle 12.06.2015 tarih ve 34 numaralı Yönetim Kurulu kararı ile İSG Uzmanlığı kadronuz iptal edilmiştir. Şirketimizde başka bir pozisyon veya görevde değerlendirilmeniz hususu incelenmiş, ancak mevcut durumda ve ileriye dönük 6 aylık dönemde çalışabileceğiniz uygun herhangi bir pozisyonun veya görevin bulunmadığı tespit edilmiştir..." iş akdi feshedilmiştir. Dosyaya sunulan belgelerden ... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 29.07.2015 tebligat tarihli yazısıyla 11-16.02.2015 tarihlerinde yapılan programlı teftiş sonucu tespit edilen 21 adet noksanlık sebebiyle 23.427,00 TL. idari para cezası uygulandığı ,ayrıca davalıya, ... Valiliği Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'nün 01.04.2013 tarihli yazısı ekinde gönderilen 25.03.2013 tarihli İdari Yaptırım Karar Tutanağı ile 08.03.2013 tarihli denetimde tespit edilen eksiklik nedeniyle 40.636,00 TL. idari para cezası uygulanmıştır. Davalı şirketin 12.06.2015 tarih, 34 Sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile İSG Uzmanlığı ve Çevre Uzmanlığı işlerinin uzman bir şirketinden alınmasına karar verilmiş,15.06.2015 tarihli İnsan Kaynakları ve Kalite Müdürü imzalı yazı üzerine, İSG Uzmanı ve Çevre Uzmanı için Şirkette çalıştırılabilecekleri bir diğer iş olup olmadığı hususunda çeşitli müdürlükler ve Genel Müdür Yardımcılıkları tarafından araştırma yapılmıştır. Bu bölümlerde çalıştırılabilecekleri yer olmadığı hakkında 16-17-18.06.2015 tarihli yazılar yazıldığı, 18.06.2015 tarihinde ... İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti ile sözleşme imzalandığı, sözleşmenin yürürlüğe girişinin 22.06.2016 tarihi olduğu ve davacının iş sözleşmesinin 30.06.2015 tarihli bildirimle aynı tarihte sona ermek üzere ileriye dönük 6 aylık dönemde istihdam olanağı kalmadığından bahisle işverence feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta davalı işverenin; **davacının iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olduğu dönemde kesilen idari para cezalarından sonra aldığı yönetim kurulu kararıyla iş sağlığı ve güvenliği işinin dışarıdan profesyonel bir şirketten satın almaya karar verdiği, davacı işçinin de bu nedenle işten çıkarıldığı, mahkemece alınan bilirkişi raporunda davacının pozisyonuna uygun olarak yeni işçi alınmadığının da tespit edildiği ve davacının çalışabileceği pozisyon bulunmadığı anlaşılmakla davalı işverenin, aldığı karar doğrultusunda istihdam fazlalığı yaratan davacının iş akdini geçerli nedenle feshetmiş olup, davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı bulunmuştur."**

2.3. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Tarihsel Gelişimi

2.4. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Kurulması

2.4.1. Genel Olarak

6331 sayılı Kanun m. 3/1-m'e göre OSGB “Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi” olarak tanımlanmıştır. OSGB’ler işverenlerin kurmuş oldukları birimler değildir. Tanımda geçen ortak kelimesinin tercih edilme sebebi, OSGB’lerin verdikleri isg hizmetlerinin bir bütün olarak ele alınmasıdır²³⁸. EKMEKÇİ, OSGB ifadesinin isabetli bir seçim olmadığını belirtmektedir. Yazara göre bu ifade 2003 tarihli Yönetmelikteki düzenlenen ortak sağlık birimini çağrışmaktadır. Oysa ortak sağlık birimi, organize sanayi bölgesi gibi alanlarda birden fazla işverenin oluşturmuş oldukları birimlerdir²³⁹. OSGB’ler ise 6331 sayılı Kanun m. 3/1-m'e göre kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ya da 6102 sayılı TTK’ya göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulabilmektedir. OSGB’lerin kurulmaları, başvuru işlemleri, yetkilendirilmeleri gibi konular İSGHY’de düzenlenmektedir.

2.4.2. OSGB Yetki Alma Başvurusu

2.4.2.1. Başvurma Hakkı

6331 sayılı Kanun m. 3/1-m'e göre kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ya da 6102 sayılı TTK’ya göre faaliyet gösteren şirketlere²⁴⁰ OSGB kurma hakkı tanınmıştır. Oysa 2009 tarihli ve şu an yürürlükte bulunmayan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte OSGB kurma hakkı vakıflar, dernekler ve sendikalar gibi özel tüzel kişiliği olanlara da

²³⁸ Ekmekçi, *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar*, s. 28.

²³⁹ Ekmekçi, *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar*, s. 28.

²⁴⁰ TTK’ya göre kurulan OSGB şirketlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. s. 100 vd.

verilmişti. Ancak 6331 sayılı Kanunda ve İSGHY’de kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ya da 6102 sayılı TTK’ya göre faaliyet gösteren şirketlere bu hak tanınmıştır. Kanımızca bu düzenlemenin isabetli olmadığı görüşündeyiz. Çünkü isg alanında gerek uygulamada gerek teoride tecrübeye sahip bu kurumların arka plana atılması yerinde değildir. Özellikle isg kültürünün yerleşmesinde ve sürdürülmesinde kilit rol oynayan sendikalara, belki de en çok ihtiyaç duyulacakları bu alanda yetki verilmemesi Yönetmeliğin eksik yönlerinden birini oluşturmaktadır. 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte aynı zamanda OSGB’lerin kurucusunun veya kurucu ortaklarından en az birinin işyeri hekimi veya (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olması gerektiği belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanunda veya İSGHY’de bu düzenlemeye yer verilmemiştir. Kanımızca OSGB kuracak kişinin veya kişilerden en az birinin isg alanında gerekli niteliklere sahip olan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olması önemlidir. Çünkü OSGB’leri, isg alanı ile bilgisi olmayan ve sırf parasal menfaat elde etme amacı olan kişilerin eline terk etmek OSGB’leri taşeronlaşmaya götüren bir yol olacaktır. İSGHY’de belirtilen hak sahiplerinin OSGB kurma başvurusu yapmadan önce ilgili Yönetmelik tarafından düzenlenen yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir. İSGHY m. 12’e göre OSGB kurulabilmesi için için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur.

İSGHY m. 12/3 uyarınca OSGB kurulabilmesi için birimin kurulacağı yerin gerekli fiziksel şartları sağlaması gerekmektedir. Buna göre OSGB’ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek asgari büyüklükte; işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere en az 10 metrekarelik bir muayene odası, 15 metrekarelik ilkyardım ve acil müdahale, 10 metrekarelik iş güvenliği uzmanı odaları ile 12 metrekarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabodan oluşmalıdır. Yine m. 12/9 uyarınca da OSGB’lerin zemin katta veya müstakil binalarda kurulması esastır. Ancak tuvalet ve arşiv bölümleri hariç OSGB’lerde bulunması gereken diğer bölümler, yol seviyesinden girişi olmayan katlarda kurulamaz. Tuvalet ve arşiv bölümleri ise OSGB’ye ait olmak kaydıyla bodrum katta bulunabilir. Kat niteliklerinin tespitinde tapu kayıtları esas alınır. Ayrıca OSGB’ler, 10/2/2004 tarihli ve 25369 sayılı RG’de yayımlanan İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelikte belirtilen niteliklere uygun şekilde

oluşturulur ve İSGHY Ek-1'de²⁴¹ belirtilen araç ve gereçlerle donatılır. OSGB'lerin iş merkezi, iş hanı ve alışveriş merkezleri gibi binalarda kuruluyor ise binaların, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin acil çıkış düzenlemesine ilişkin hükümlerine uygunluğu yeterli kabul edilir.

2.4.2.2. Başvuru İşlemleri

İSGHY m.12/1, m. 12/3, m. 12/8 ve m. 12/9 uyarınca gerekli şartları sağlayan kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve 6102 sayılı TTK'ya göre faaliyet gösteren şirketler OSGB açma yetkisi alabilmek için ilgili Yönetmelik m. 16/1'e göre başvuru işlemini yapabilecektir. Buna göre OSGB yetki belgesi almak amacıyla e-devlet sistemi üzerinden başvuru yapılacaktır. E-devlet sisteminin iki günden fazla çalışmadığı durumlarda ise doğrudan veya posta yoluyla başvuru yapılabilir²⁴².

²⁴¹ İSGHY Ek-1: "a) Steteskop,
b) Tansiyon aleti,
c) Otoskop,
ç) Oftalmoskop,
d) Termometre,
e) Işık kaynağı,
f) Küçük cerrahi seti,
g) Paravan, perde v.b,
ğ) Muayene masası,
h) Refleks çekici,
ı) Tartı aleti,
i) Boy ölçer,
j) Pansuman seti,
k) Dil basacağı, enjektör, gazlı bez gibi gerekli sarf malzemeleri,
l) Keskin atık kabı,
m) Manometreli oksijen tüpü (taşınabilir),
n) Seyyar lamba,
o) Buzdolabı,
ö) İlaç ve malzeme dolabı,
p) EKG cihazı
r) Negatoskop
s) Tekerlekli sandalye,
ş) 15/2/2008 tarihli ve 26788 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmeliğe göre bulundurulması zorunlu tutulan temel acil ilaçlar, aşılar ve antiserumlar birden fazla işyeri hekiminin bir arada çalıştığı birimlerde, yukarıdaki tıbbi cihaz ve malzemelerden (a)'dan (h) bendine kadar (h bendi dahil) olanlar her işyeri hekimi için ayrı ayrı bulundurulur. Ayrıca irimler, tıbbi atıklar ve çöpler için 22/7/2005 tarihli ve 25883 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak gerekli tedbirleri alır."

²⁴² İSGHY m. 16/1: "Başvuru dosyasında aşağıda belirtilen ekler bulunur:

a) Ticari şirketler için tescil edildiğini gösteren Ticaret Sicil Gazetesi ve imza yetkisi olanları gösteren imza sirküleri.

2.4.3. OSGB'lerin Yetkilendirilmesi

İSGHY m. 16'ya göre kamu kurum ve kuruluşlarının, organize sanayi bölgelerinin ve 6102 sayılı TTK'ya göre faaliyet gösteren şirketlerin başvuruları İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından incelenecektir. Yetki belgesi almak amacıyla yapılan başvuru İSGHY m. 17/1 ve m. 17/2'ye göre Genel Müdürlükçe en geç on iş günü içinde incelenir. Yetki belgesi almak amacıyla yapılan başvuruda eksikliklerin tespit edilmesi halinde Elektronik Tebligat Yönetmeliği²⁴³ çerçevesinde kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinden yazılı olarak bildirilir. Bildirilen eksikliklerin en geç kırk beş gün içinde tamamlanmalıdır. Yönetmelikte bildirilen eksikliklerin tamamlanmaması durumunda yaptırımın ne olacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Kanımızca ilgili Yönetmelik m. 17/1 uyarınca, yerinde inceleme işlemlerinde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için uygulanan dosya iade edilmesi ve iadedden itibaren bir yıl boyunca yapılan başvuruların bir yılın tamamlanmasına kadar askıya alınması yaptırımı bu durumda da uygulanmalıdır.

b) Tam süreli görevlendirilen kişilerin iş sözleşmeleri veya görevlendirme belgeleri ile bu kişilere ait işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı, diğer sağlık personeli belgeleri bu kişiler OSGB sahibi veya ortağı ise tam süreli çalışacaklarına dair taahhütname.

c) OSGB'nin sorumlu müdürünün kabul şerhli görevlendirme yazısı, bu kişi şirket sahibi veya ortağı ise sorumlu müdürlük taahhütnamesi.

ç) Faaliyet gösterilecek yere ait olan yapı kullanma izin belgesi.

d) (Değişik:RG-18/12/2014-29209)Faaliyet gösterilecek yere ait olan ve yetkili makamlarca verilen ada, pafta, parsel bilgilerini gösteren numarataj veya adres tespit belgesi.

e) (Değişik:RG-18/12/2014-29209) Faaliyet gösterilecek yere ait tapu senedi ile birlikte kira sözleşmesi veya intifa hakkı belgesi.

f) (Değişik:RG-18/12/2014-29209)Faaliyet gösterilecek yere ait olan ve bu Yönetmelikte belirtilen bütün bölümlerin yer aldığı inşaat

teknikeri, mimar veya inşaat mühendisi tarafından onaylanmış 1/100 ölçekli plan.

g) İlgili mevzuata göre faaliyet gösterilecek yerde yangına karşı gerekli tedbirlerin alındığına ve bu yerde OSGB açılmasında sakınca olmadığına dair yetkili merciler tarafından verilen belge.

ğ) (Ek:RG-18/12/2014-29209)Tapu kütüğünde mesken olarak kayıtlı bir gayrimenkulde OSGB'nin faaliyet gösterebileceğine dair kat malikleri kurulunun oybirliğiyle aldığı karar örneği”.

İSGHY m. 16/2: “Kamu kurum ve kuruluşları için, yalnızca birinci fıkranın (b), (c), (f) ve (g) bentlerinde belirtilen belgeler istenir. Ancak mekân kamu kurumuna ait değilse (a) bendi hariç diğer bentlerde belirtilen belgeler istenir.”.

İSGHY m. 16/3: “Organize sanayi bölgelerince kurulacak OSGB'ler için, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının ilgili biriminden alınmış organize sanayi bölgesine sicil numarası verildiğine dair yazı, müteşebbis heyeti veya genel kurulunca alınmış; ilgili adreste OSGB kurulmasına dair karar ile birinci fıkranın (a) ve (d) bentleri hariç diğer bentlerde belirtilen belgeler istenir.”.

²⁴³ RG. 19.01.2013/28533.

Yetki belgesi almak amacıyla yapılan başvurular arasında herhangi bir eksikliği bulunmayan başvurular için en geç yirmi iş günü içinde yerinde inceleme yapılır. Yerinde inceleme işlemlerinde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için en fazla kırk beş gün süre verilir. Belirlenen sürelerde eksiklikler giderilmez ise dosya iade edilir ve iadeden itibaren bir yıl boyunca yapılan başvurular, bir yılın tamamlanmasına kadar askıya alınır. OSGB'nin bu Yönetmelikte belirtilen şartları taşıması halinde, başvuru dosyasında bildirilen tam süreli çalışanlara ait Sosyal Güvenlik Kurumu işe giriş bildirgesinin Genel Müdürlüğe gönderilmesini takiben başvuru dosyasında belirtilen adres ve unvana münhasıran, en geç on iş günü içerisinde Genel Müdürlükçe yetki belgesi düzenlenir.

İSGHY m. 22/1'e göre OSGB'lerin yetki belgeleri, ihtar puanları toplamının 300'e ulaşması durumunda Genel Müdürlükçe altı ay süreyle askıya alınır. Yetki belgesi askıya alınan OSGB'ler, askıya alınma süresince İSGHY kapsamındaki yetkilerini kullanamazlar. Bununla birlikte İSGHY m. 22/3'deki²⁴⁴ tespitlerin olması halinde OSGB'lere yetki belgesinin geçerliliği askıya alınır.

İSGHY m. 22/4'e göre, aynı Yönetmelik m. 16'da istenen başvuru evraklarından herhangi birinin gerçeğe aykırılığının, bir vize döneminde üç defa askıya alınması ve yetki belgesinin geçerliliğinin askıda olduğu süre içinde sözleşme yaptığının veya hizmet verdiğinin tespiti hallerinde OSGB'lerin yetki belgesi doğrudan iptal edilir. İSGHY m. 22/5 uyarınca yetki belgesi iptal edilen OSGB ve şubelerinin kurucu veya ortaklarının, iptal tarihinden itibaren iki yıl içerisinde yaptığı başvurular; iki yılın tamamlanmasına kadar askıya alınır.

²⁴⁴ İSGHY m. 23: "Aşağıdaki durumlardan birinin varlığının tespiti halinde;

a) Bu Yönetmelik gereği düzenlenen evrakın gerçeğe aykırılığının tespiti halinde üç ay,
b) Şirket ortaklarının uygunsuzluğunun ilgili kuruma bildirilmesine rağmen durumun 30 gün içerisinde düzeltilmemesi halinde üç ay,
c) Bakanlıkça belirlenen esaslara aykırı şekilde şube veya irtibat bürosu açmaları halinde altı ay,
ç) Yetki aldığı adres veya il sınırları dışında hizmet verilmesi halinde altı ay,
d) Sunmakla yükümlü oldukları hizmetlerin tamamını veya bir kısmını devretmesi halinde altı ay,
e) Genel Müdürlükten onay alınmadan adres değişikliği yapılması veya unvan değişikliği ile ilgili bildirim yükümlülüğünü 30 gün içinde yerine getirmemesi halinde bir yıl,
süreyle ilgili merkez veya şubeye verilen yetki belgesinin geçerliliği askıya alınır."

2.4.4. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Uygulanma Kapsamı

2.4.4.1. Genel Olarak

OSGB'lerin uygulanma kapsamına ilişkin açık bir hüküm mevzuatta bulunmamaktadır. OSGB'lerin ayrıntılı olarak düzenlendiği *İSGHY m. 2'* de “*Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yer alan işyerlerini kapsar.*” denilerek 6331 sayılı Kanuna atıfta bulunulmuştur. Dolayısıyla 6331 sayılı Kanun kapsamında olan işyerleri İSGHY’de kendilerine tanınan haklardan yararlanabilecektir. İlgili yönetmelikte işverenlerin OSGB’lerden isg desteği alabileceği belirtilmiştir. Buna benzer şekilde 6331 sayılı Kanun m. 6/1’de de işverenlerin OSGB’lerden isg hizmetlerini alabileceği belirtilmiştir. Her ne kadar OSGB’lerin uygulanma alanı açıkça belirtilmese dahi 6331 sayılı Kanunda işverenlere bu hakkın sağlanmış olması bu Kanunun kapsamına giren tüm işyerlerinde OSGB’lerin faaliyetlerini sürdürebileceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla OSGB’lerin uygulanma kapsamı alanı 6331 sayılı Kanunun kapsamı ile aynıdır.

2.4.4.2. Kişi Bakımından Uygulanma Kapsamı

6331 sayılı Kanun m.2/1’e göre “*Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*” denilerek 6331 sayılı Kanunun kişi bakımından kapsamı belirtilmiştir. Maddeye göre kural olarak işverenler, işveren vekilleri, çıraklar, stajyerler ve çalışanlar kanun kapsamına dahildir. İlgili Kanun m.3/1-b’e göre çalışan “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi...*” olarak ifade edilmektedir. 6331 sayılı Kanun m.2’nin²⁴⁵ kanun gerekçesinde artık işçi

²⁴⁵ 6331 sayılı Kanun m. 2 Kanun Gerekçesi: “İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı ile sınırlı olup, çalışanların tümünü kapsamamaktadır. Onaylanan uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum süreci ülkemizdeki farklı statülere sahip çalışanların da mesleki sağlık ve güvenliklerinin korunması için daha kapsayıcı düzenlemelerin yürürlüğe konulması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Tasarı Avrupa Birliğinin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsayan (işçi, memur, kamu görevlisi, gemi adamı, gazeteci, hakim, savcı gibi farklı statülere sahip kişileri "çalışan" olarak tanımlayan) 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile ulusal ihtiyaçlar esas alınarak hazırlanmıştır.

kavramından çok çalışan kavramının ön plana çıktığı ve uluslararası düzenlemelerde farklı statülere sahip olanlarında isg hizmetlerinden yararlanması gerektiği düşüncesinin kanun maddesinin temelini oluşturduğu ifade edilmiştir. Böylece hangi kanuna tabi olduklarına bakılmaksızın bir iş sözleşmesi ile çalışan bütün işçiler ile kamu işyerlerinde bağımlı ya da bağımsız olarak çalışması önemsenmeksizin görev yapan işçiler, memurlar, kamu görevlileri ve sözleşmeli personeller 6331 sayılı Kanun kapsamında çalışan olarak nitelendirilecektir²⁴⁶. Dolayısıyla hangi kanun kapsamında ve çalıştırdığı çalışan sayısına bakmaksızın tüm işyerleri OSGB'lerden isg hizmeti temin edebilecektir. OSGB'lerden alınacak isg hizmetlerinden işyerindeki tüm çalışanlar yararlanabilecektir. Oysa 2009 tarihli ilgili Yönetmeliğe göre, 4857 sayılı İK kapsamında olan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerleri OSGB'den yararlanabilmekteydi. Bu nedenle 6331 sayılı Kanun ve İSGHY ile tabi oldukları kanuna ve çalışan sayısına bakılmaksızın tüm işyerlerinin OSGB'lerden isg hizmetini temin edebilmesi önemlidir.

6331 sayılı Kanunun, statüleri ve tabi oldukları kanunlara bakılmaksızın tüm kesimin isg hizmetlerinden yararlanmasını öngörmesi olumlu karşılanmakla beraber doktrinde pek çok eleştirinin de getirilmesine neden olmuştur. EKMEKÇİ'ye göre daha bireysel iş ilişkilerini düzenleyen kanunlar arasında bir denge sağlanamamışken farklı hukuki statülere sahip çalışanların aynı isg normlarına tabi tutulması isabetli değildir²⁴⁷. Doktrindeki çoğu yazar tek bir işçi çalıştıran ile 50'den fazla çalıştıranın işverenin aynı yükümlülüklerle tabi olmasını haklı olarak eleştirmiştir. Çünkü isg hizmetlerini yerine getirmek isteyen küçük işletmeler büyük maliyet yükleri ile karşı kalacak ve kanunun

Diğer yandan bu maddede sayılan istisnalar dışında kalan ve "çalışan" olarak nitelendirilenlerle birlikte, bir mesleği öğrenmek için eğitim gören çıraklar ve stajyer olarak tanımlananlar ile tarımda ve orman işlerinde çalışanların tamamı da kapsama dahil edilmiştir.

Kanunun uygulama alanındaki çalışanlar; geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı çalışan gibi bir ayrıma tabi tutulmamıştır." denilmiştir.

²⁴⁶ İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 90; Atilla Murat Demircioğlu-Hasan Ali Kaplan, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı Güvenliği Örgütlenmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 30, 2013, s. 7-8; Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı", *MÜHFD-HAD*, 2013, C. 19, S. 2, s. 80-81. CENTEL'e göre, kullanılan çalışan ifadesi iş hukukun geleneksel kalıpları ile uyumlanmamaktadır. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin çalıştığı resmi dairelerin iş hukuku anlamında bir kamu iş yeri olarak görülmesi güçtür. Ayrıca isg esasında bir iş sözleşmesi ile çalışan işçileri ilgilendirmektedir. Söz konusu olan şey ise işin değil işçinin iş sağlığı ve güvenliğidir.

²⁴⁷ Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi*, s. 20-21.

uygulanabilirliği sorgulanır hale gelecektir²⁴⁸. Kapsamın bu denli geniş tutulması beraberinde birtakım sorunları da doğuracaktır. Maliyet yüklerinden kurtulmak isteyen küçük işletmeler kayıt dışı çalışmaya yönelecektir. Ayrıca girişimcilik sekteye uğrayacaktır. Özellikle genç girişimciler tarafından 6331 sayılı Kanun kapsamı ağır yükümlülükler olarak algılanacak ve işyeri açılması hızı oranında olumsuz yönde etki oluşacaktır²⁴⁹.

6331 sayılı Kanunda çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar kanun kapsamı dışına çıkarılmıştır. Kendi adına çalışandan anlaşılması gereken, kendisi işçi istihdam etmeksizin bir başka işyerinde yapılan çalışmadır. Fakat bu çalışma iş sözleşmesi niteliğinde olmayıp bağımsız bir çalışma teşkil etmektedir. Örneğin, inşaat yapımı esnasında diğer işçiler yanında yüklenicinin çatı işini tek bir kişiyle anlaşarak yaptırmaları durumunda yüklenici ile çatı işini yapan kişi arasında iş sözleşmesinden ziyade diğer iş görme sözleşmeleri söz konusu olmakta ve çatı işini tek başına yapan kişi bağımsız çalışan sıfatına sahip olmaktadır²⁵⁰. ARICI'ya göre 5510 sayılı Kanun m.4/b'de²⁵¹ hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar gerekli şartları taşıması halinde iş kazaları ve meslek hastalıklarında zorunlu sigortalı sayılmıştır. Sosyal güvenlik bakımından iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası kapsamının alınmış olan bağımsız çalışanların 6331 sayılı Kanun kapsamında yer almaması bir çelişkiyi ifade etmektedir. Ayrıca aynı yazar, bağımsız çalışanları işçiler gibi çalışan, hizmet gören tamirci, boyacı gibi tek başına iş gören işçi benzeri kitle olarak tanımlamaktadır. Bu kitle işçilerden daha fazla

²⁴⁸ Kadir Arıcı, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 104; Nurşen Caniklioğlu, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, *Çalışma Mevzuatı Semineri*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2012, s. 28-29; Gülsevil Alpagut, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Genel Esasları”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İÜHF)*, 2014, C. 72, S. 2, s. 31; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine*, s. 15; Ertürk, a. g. m., s. 23.

²⁴⁹ Kadir Arıcı, “Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde Kapsam Meselesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2014, C. 28, S. 2, s. 16-18.

²⁵⁰ Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı”, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s. 40.

²⁵¹ M. 4/B: b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;

1) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,

2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,

3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,

4) Tarımsal faaliyette bulunanlar... ” denilmiştir.

risk altında faaliyetlerini sürdürmektedir. Örneğin, işyerinde iş kazası ile karşılaşıldığında bu kitle müteahhit kabul edilmekte ve eser sözleşmesine göre çalıştırıldıkları içinde eser sahibinin sorumluluğuna gidilemeyecektir. 6331 sayılı Kanun kapsamında olmadıkları içinde çalıştıkları işverenlerinin sorumlulukları bulunmamaktadır. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı yaşama ihtimali daha fazla olan bağımsız çalışanların kanun kapsamına alınması gereklidir²⁵².

2.4.4.3. İş Türü Bakımından Uygulanma Alanı

6331 sayılı Kanun *m. 2/1*'e göre bütün işlerin kanun kapsamında olduğu belirtilmiştir. Kanun gerekçesinde, uluslararası düzenlemelerde (Direktif ve Uluslararası sözleşmelerin hükümleri) hem kamu ve hem de özel sektör olmak üzere bütün faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) isg hükümlerinin uygulandığı ifade edilmiştir. Gerekcede belirtilen AB Direktifi'nde, yalnızca, silahlı kuvvetler veya mahalli kolluk kuvvetleri (polis ve jandarma vb.) gibi belirli özel kamu hizmetlerinde veya direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan koruma ve önleme faaliyetleri alanlarında uygulanmamaktadır²⁵³. 6331 sayılı Kanun *m.2/2*'de de Kanun kapsamında olmayan iş türleri belirtilmiştir. Kanun koyucunun istisna kapsamına kurum ve kuruluşları almadığı onların faaliyetlerini almış olduğu görülmektedir. Bu faaliyetler önlem alınmasını zorlaştıran hatta bazen imkansız kılan faaliyetlerdir²⁵⁴. Dolayısıyla ilgili Kanun maddesinde istisnalar arasında sayılan faaliyetlerde OSGB'lere başvurulamayacaktır.

2.4.4.3.1. Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının Faaliyetleri

6331 sayılı Kanun Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri kanun kapsamı dışında bırakmıştır. Kanun maddesinin gerekçesine göre Türk Silahlı Kuvvetleri ve genel kolluk kuvvetleri ile Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının esas amacı olan kendine özgü faaliyetlerinin 6331 sayılı Kanun kapsamında istisna tutulduğu anlaşılmaktadır. Buna

²⁵² Kadir Arıcı, *Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde Kapsam Meselesi*, s. 14-15.

²⁵³ 6331 sayılı İSGK m. 2 Kanun Gerekçesi

²⁵⁴ Caniklioğlu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*, s. 32-33.

göre bu birimlerin asıl faaliyetlerini sürdürmediği işyerleri 6331 sayılı Kanun kapsamındadır²⁵⁵. Her ne kadar kanun gerekçeleri bir bağlayıcılık ifade etmese de maddenin kanun gerekçesinde Türk Silahlı Kuvvetleri ve genel kolluk kuvvetleri ile Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının kapsam dışı bırakılan kendine özgü faaliyetlerinin neler olduğu muğlak bir ifadedir. Bu muğlaklık istisnalara ucu açık bir boşluk bırakmaktadır²⁵⁶. İlgili maddede dikimevi, fabrika, bakım merkezi ve benzeri işyerlerinin 6331 sayılı Kanun kapsamında olduğu belirtilmiştir. Kapsam dışında bırakılan ve örnekleyici bir biçimde belirtilen faaliyetlerinin, kurumların asli faaliyetleri dışında yer almakla beraber kendine özgü amaçlarına hizmet eden tali nitelikteki faaliyetleri olduğu görülmektedir. Maddede açıkça belirtilen işyerlerinin yanında kurumların yemekhaneleri ve personelleri için tahsis edilmiş sosyal tesisleri benzer işyerleri olarak gösterilebilir.

2.4.4.3.2. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri

6331 sayılı Kanun m. 2/2-b'e göre "*Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri*" Kanun kapsamından istisna tutulmuştur. İlgili maddenin Kanun gerekçesinde, "*normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması ve/veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetleri de Kanunun istisnaları arasında yer almaktadır. Örneğin; maden kazalarında işyerinde özel olarak kurulan tahlisiye ekiplerinin kazalara müdahaleleri bu Kanunun istisnalarından sayılmayacaktır...*" denilmek suretiyle afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinin tanımı yapılmak istenmiştir. Gerekçeden yola çıkarak, işverenlerin kendi faaliyetleri ile ilgili karşılaşılabilecekleri acil müdahale ve afet müdahaleleri için kuracakları birimler 6331 sayılı Kanun kapsamında sayılacaktır²⁵⁷. Nitekim 6331 sayılı Kanun m. 11/1-c²⁵⁸ uyarınca işverenin kurmakla

²⁵⁵ Sümer, *İş Güvenliği Hukuku*, s.82; Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", *Ankara Barosu Dergisi*, 2013, S. 3, s. 108-109.

²⁵⁶ Alpagut, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı*, s. 40; Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi*, s. 20.

²⁵⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 906; Baycık, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler*, s. 109-110.

²⁵⁸ İSGK m.11/1-c: "*Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye,*

yükümlü olduğu acil müdahale birimlerinde görev yapan çalışanlar Kanunun kendilerine getirmiş olduğu tüm haklara sahiptir²⁵⁹. CANIKLIOĞLU'na göre, Kanunun bu şekilde yaklaşımı isabetlidir. Çünkü işverenler kendi bünyesinde görev yapan bu birimlerin her türlü İSG önlemlerini almalı, gerekli eğitimleri vermeli ve bu birimlerin gereksinim duyduğu koruyucu ekipmanları sağlamalıdır. Aksi takdirde bu birimler risklerle karşı karşıya kalacak ve Kanunun getirmiş olduğu isg korumasından yoksun kalacaktır²⁶⁰.

Kanun düzenlemesinde acil ve afet birimlerinin değil bunların müdahale faaliyetlerinin Kanun kapsamında olmadığı anlaşılmaktadır. OCAK'a göre, birimlerin müdahale faaliyetleri dışındaki diğer faaliyetleri normal işleyişleri kabul edilerek kanun kapsamında yer almalıdır. Diğer faaliyetlere birimlerin eğitim, tatbikat gibi işleyişleri örnek gösterilebilir²⁶¹. Bununla birlikte düzenlemede sadece kamu kurum ve kuruluşları tarafından kurulan acil ve afet müdahale birimlerinden bahsedilmediği için kim tarafından kurulduğu dikkate alınmaksızın aynı amaca yönelik farklı kişiler ya da kurumların oluşturduğu acil ve afet müdahale birimleri de Kanun kapsamında sayılmayacaktır. Örneğin, kamu yararına çalışan Kızılay veya AKUT (Arama ve Kurtarma Derneği) gibi kurumların afet ve acil müdahale birimleri Kanun istisnaları arasında yer almaktadır²⁶².

2.4.4.3.3. Ev Hizmetleri

Günlük yaşamın gerektirdiği şekilde evin gündelik faaliyetine ilişkin temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlere ev hizmetleri denir²⁶³. TUNÇOMAĞ ve CENTEL'e göre, ev hizmetleri sadece yemek, bulaşık vb. faaliyetlerden ibaret değildir. Düşünsel çalışma, yönetim veya denetim gibi özelliklerin ağır bastığı çocuk bakıcıları, hasta

yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar."

²⁵⁹ Baycık, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler*, s. 109-110.

²⁶⁰ Caniklioğlu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*, s. 33.

²⁶¹ Saim Ocak, "6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu Taraflara Getirdiği Yükümlülükler", *İş Sağlığı ve Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli, Öz-İplik İş Eğitim Yayınları*, İstanbul, 2013, s. 116.

²⁶² Ocak, *6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu Taraflara Getirdiği Yükümlülükler*, s. 115-116; Yamakoğlu, *İşverenin İşyeri Hekimi Ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*, s. 52.

²⁶³ Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 41; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 159; Süzek, *İş Hukuku*, s. 237; Narmanlioğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 85; Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 312.

bakıcıları ve özel ders verenlerin yapmış olduğu işlerde ev hizmeti sayılır²⁶⁴. Ev işlerinde çalışan kişinin aynı zamanda ev sahibinin İş Kanunu'na tabii bir işyerinde çalışıyor olması halinde, çalışan tarafından görülen hangi iş daha baskın nitelik gösteriyorsa aradaki hukuki ilişki ona göre belirlenmelidir²⁶⁵.

6331 sayılı Kanun m. 2/2-c ev hizmetinde çalışan kişileri istisnalar arasında sayarak Kanun kapsamının dışında tutmuştur. Öğretide pek çok yazar bu istisnanın yerinde bir yaklaşım olmadığını dile getirmiştir²⁶⁶. AYDINLI ev hizmetlerinin istisnalar arasında olmasını mutlak olarak eleştirmemektedir. Yazara göre ev hizmetinde çalışan kişilerin işverenlerinin birer ev sahibi oldukları unutulmamalıdır. Ev sahiplerinin işveren olma gibi bir amaçlarının ve bunun sonucunda oluşan bir farkındalıklarının olmadığı düşünüldüğünde, ev sahiplerinin 6331 sayılı Kanun ile işverenlere getirilecek tüm yükümlülüklerden sorumlu tutulması doğru bir yaklaşım değildir²⁶⁷. Buna benzer bir şekilde CANIKLIOĞLU'na göre, ev hizmetlerinin Kanun kapsamında olmaması kural olarak isabetlidir. Bununla birlikte yazar ev hizmetinde çalışanların elbette korunmasız bırakılmadığını da ifade etmektedir²⁶⁸.

CANIKLIOĞLU ve BAYCIK, ev işlerinde çalışanların 6098 sayılı TBK “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı m. 417/2'deki korumadan yararlandığı ifade etmektedir. Bununla birlikte yazarlara göre, 6331 sayılı Kanun m.4 ve m.5, ev hizmetlerinde işverenlerin hangi yükümlülüklerle uyması açısından yol gösterici maddelerdir. Fakat ilgili Kanun m.4 ve m.5'de yer alan tüm yükümlülüklerin ev hizmetlerinde olduğu düşünülmemelidir. Bunun yerine, ev hizmetlerine uygun düştüğü ölçüde m. 4 ve m. 5'deki yükümlülükler kıyasen uygulanmalıdır. Örneğin, ev işlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğuna ilişkin yükümlülükler

²⁶⁴ Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 41-42.

²⁶⁵ Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 41; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 159-161; Süzek, *İş Hukuku*, s. 237-238; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 85-86. Aksi yönde düşünen yazarlara göre ilişkide görülen birden fazla iş içerisinde, herhangi birinin İş Kanunu'na tabii olması durumunda ilişkinin ev hizmeti olarak değerlendirilemeyeceğini ve hangi işin daha ağır basıp basmadığının irdelenmesinin önemsiz olduğunu belirtmektedir. bkz. Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 312.

²⁶⁶ Ertürk, *a. g. m.*, s. 23; Tankut Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı*, 82. CENTEL'e göre, belirli şartları sağlaması halinde ev hizmetlilerinin sosyal sigortalı olmasına rağmen isg hükümlerinden yararlanamaması haklı olarak eleştirilmektedir.

²⁶⁷ Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 103.

²⁶⁸ Caniklioğlu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*, s. 34.

uygulama alanı bulmayacaktır²⁶⁹. SÜZEK ve MOLLAMAHMUTOĞLU ise ev hizmetlerinde 6098 sayılı TBK m. 417/2'nin uygulama alanı bulacağını ifade etmektedir. Maddeye göre işverenler yani ev sahipleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü önlemi almakla yükümlüdür²⁷⁰. AYDINLI bunlara ek olarak ev hizmetlerinde çalışanların tamamen Kanun dışında tutulmasını eleştirmektedir. Yazara göre, ev işlerinin özelliğine uygun Kanunda yer alan maddelerin hangilerinin uygulanıp uygulanmayacağını belirtmesi daha isabetli olurdu²⁷¹.

2.4.4.3.4. Hükümlü Ve Tutuklulara Yönelik İnfaz Hizmetleri Sırasında, İyileştirme Kapsamında Yapılan İşyurdu, Eğitim, Güvenlik Ve Meslek Edindirme Faaliyetler

6331 sayılı Kanun m.2/2-d ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri Kanun kapsamının dışında tutulmuştur. Öğretide pek çok yazar bu durumu haklı olarak eleştirmiştir. CANIKLIOĞLU'na bu kişiler diğer işçilerden bir fark olmaksızın çalışmakta ve işyeri ortamında meydana gelebilecek her türlü iş kazası ile karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle belirli periyotlarla sağlık gözetiminin yapılması ve işyeri denetimlerinin gerçekleştirilmesine ilişkin özel hükümler konulması daha isabetli olurdu²⁷². CENTEL ve OCAK'a göre, 5510 sayılı Kanun kapsamında hükümlü ve tutuklular hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulama alanı olmasına rağmen, bu kişilerin 6331 sayılı Kanun kapsamı olmaması kanunlar arasında çelişki yaratmaktadır²⁷³. BAYCIK'da bu görüşlere katılmakla birlikte hükümlü ve tutuklulara ilişkin bu maddenin Anayasa m. 10 bağlamında eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiğini ifade etmektedir²⁷⁴. Nitekim ilgili maddenin iptali istemi gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur. Fakat Anayasa Mahkemesi farklı gerekçelerle

²⁶⁹ Caniklioğlu, , *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*, s. 34; Baycık, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler*, s. 111.

²⁷⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 906; Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 1358.

²⁷¹ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 103.

²⁷² Caniklioğlu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*, s. 34-35.

²⁷³ Ocak, *6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu Taraflara Getirdiği Yükümlülükler*, s. 117; Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı*, 83.

²⁷⁴ Baycık, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler*, s. 112.

bu davayı reddetmiştir²⁷⁵. DEMİRCİOĞLU ve KAPLAN, 5510 sayılı Kanun m. 15/5'e²⁷⁶ göre tutukevlerinde ve ceza infaz kurumlarında çalışan hükümlü ve tutukluların işverenlerinin Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İş Yurtları Kurumu olduğunu ifade etmektedir. Yasal düzenlemelerde Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İş Yurtları Kurumu'nun işveren sıfatına haiz oldukları belirtilmesine rağmen AYM'nin vermiş olduğu karar hatalıdır. 6331 sayılı Kanunun istisnaları arasında sayılan maddelerdeki faaliyetlerin temel özellikleri, önlem alınması güç hatta imkansız olan faaliyetlerdir. Oysa tutuklu ve hükümlülerin yapmış oldukları faaliyetlerde isg önlemleri alınmasına ilişkin bir imkansızlık veya zorluk bulunmamaktadır²⁷⁷.

2.4.4.4. İş Yeri Bakımından Uygulanma Alanı

6331 sayılı Kanun m. 3/1-h'e göre *“Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında*

²⁷⁵ AYM E. 201297, K. 2013/51, LegalBank İçtihat Programı(10. 08. 2020). Mahkeme kararında “...İşyurtlarında yürütülen hizmetler esasen hükümlü ve tutuklulara bir mesleğin ya da sanatın öğretilmesi, bu meslek ve sanatların korunup geliştirilmesine yönelik olarak yürütülmektedir. Bununla birlikte infaz hizmetleri sırasında yürütülen bu meslek ve sanatlar aslında esenlendirme ve rehabilitasyon amaçlı olarak yürütülmekte, hükümlü ve tutukluların infazlarının daha rahat, güvenli yapılması ve topluma kazandırılması amaçlanmaktadır. **Bundan dolayı hükümlü ve tutukluların işyurtlarında çalıştırılmaları işçi terimi kapsamında değerlendirilmemektedir. Zira, anılan kişiler için aslolan hukuki vasfı işçi olmalarından ziyade hükümlülük ve tutukluluk hâlidir.** Bunun doğal sonucu olarak hak ve yükümlülükleri de ayrı düzenlemelerle belirlenmektedir. Benzer şekilde bu kişilerin istihdamı, çalışma ya da çalıştırma olmaktan öte bir iyileştirme ve esenlendirme olarak kabul görmektedir. Nitekim, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük'te de hükümlü ve tutukluların istihdamı, iyileştirme olarak kabul edilmiştir...Diğer taraftan, kişilerin maddi ve manevi varlıklarını geliştirebilmelerinin, mutlu, huzurlu, beden ve ruh sağlığına sahip olabilmelerinin başlıca şartı, ihtiyaç duydukları anda sağlık hizmetlerine ulaşım ihtiyacı duydukları oranda bu hizmetlerden yararlanabilmeleridir. Bu amacın gerçekleştirilmesi kuşkusuz Devlet için bir görev ve kişiler için de bir haktır. Kanun, işçiler için işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek üzere çıkarılmış bulunmaktadır. **Devletin gözetim ve denetimi altında rehabilite amacıyla çalıştırılan hükümlü ve tutukluların, gerek kendilerinin işçi sayılmamaları ve gerekse Devletin de bu kişiler açısından işveren olarak kabul edilememesi nedeniyle Kanun'un getirmiş olduğu iş sağlığı ve güvenliğini temine ilişkin düzenlemelerden farklı bir uygulamaya tabi tutulabilmeleri mümkündür.** Bir başka ifadeyle hükümlü ve tutukluların işçi sayılmamaları nedeniyle Kanun kapsamı dışında tutulması bu kişilerin iş sağlığı ve güvencelerinin olmadığı anlamına gelmemekte, bu durum sadece kendi hukuki vasıflarına uygun olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla, hükümlü ve tutukluların hukuki durumları göz önüne alındığında diğer işçilerden farklı bir rejime tabi tutulmalarında Anayasa'ya aykırılık bulunmamaktadır...” şeklinde belirtilerek hükümlüler ve tutukluların işçi sıfatına; Ceza İnfaz Kurumları'nın ise işveren sıfatına haiz olmadıkları belirtilmiştir.

²⁷⁶ 5510 sayılı Kanun m. 12/5: “Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir”.

²⁷⁷ Atilla Murat Demircioğlu-Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 12.

örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu” denilerek işyerinin tanımı yapılmıştır. Kanunda yapılan tanım 4857 sayılı İK m. 2’de işyeri kavramını açıklayan düzenleme ile uyum içerisinde. 6331 sayılı Kanun ile yükümlülükler getirilirken işyerlerinin büyüklüğüne veya küçüklüğüne bakılmamıştır. Dolayısıyla işyeri kavramının içerisinde sayılan tüm mekanlarda yerine getirilmesi gereken isg yükümlülükleri için OSGB’lerden isg hizmeti temini yoluna başvurulması mümkündür.

2.4.4.5. İşyerindeki İşin Niteliği Açısından Uygulanma Alanı

6331 sayılı Kanunda işverene getirilen yükümlülükler işyerinde görülmekte olan işin tehlike derecesine göre farklılık arz etmektedir. *6331 sayılı Kanun m. 3/1-r’ e göre “İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu”* denilerek tehlike sınıfının belirlenmesinde dikkate alınan ölçütler belirtilmiştir. İşyerlerinin hangi tehlike sınıfına ait oldukları, *6331 sayılı Kanun m. 9/1’de “İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.”* şeklinde ifade edilmiştir. Dayanağını buradan alarak hangi işyerlerinin hangi tehlike sınıfına ait olduğunu belirtmek üzere yapılan düzenleme, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayımlanan *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği*’dir²⁷⁸.

İşyerindeki tehlike sınıfı, OSGB’lerden farklı isg hizmetlerinin talep edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, OSGB şirketinden talep edilecek iş sağlığı ve güvenliği uzmanının sınıfı işyeri tehlike sınıfına göre belirlenmektedir. Keza işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve diğer çalışma personelinin çalışma süreleri işyerinin tehlike sınıfı dikkate alarak hesaplanmaktadır. Kimi durumlarda ise az tehlikeli

²⁷⁸ RG. 26.12.2012-28509.

sınıf statüsüne sahip olan işveren diğer şartları da sağlamak şartıyla OSGB'lerden hizmet temin etmeden kendi isg yükümlülüklerini de yerine getirmektedir²⁷⁹.

2.4.4.6. Zaman Bakımından Uygulanma Alanı

6331 sayılı Kanun 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunda pek çok hüküm için farklı yürürlüğe girme tarihleri belirlenmiştir. Bunun nedenleri arasında en önemli etken yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi sayısının yeterli seviyede olmamasıdır. Bu nedenle uzun süreli bir geçiş takvimi oluşturulmuştur. Şuanda tek bir hüküm haricinde Kanunun tüm hükümleri yürürlükte dir.

Kanun kapsamında olan tüm işyerleri ve kamu kurumları normal şartlarda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorundadır. Fakat Kanun ilk çıkarıldığında kamu kuruluşları ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin 6331 sayılı Kanun m. 6 ve m. 7'de yer alan yükümlülükleri 01. 07. 2020 tarihine kadar ertelenmişti. 7252 sayılı Kanun²⁸⁰ ile bu işyerlerinin m.6 ve m.7'de belirtilen yükümlülükleri 31.12.2023 tarihine kadar tekrar ertelenmiştir. İlgili Kanun maddelerinde kapsamda olan işyerleri ve kamu kurumları için getirilen yükümlülük iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğüdür. 7252 sayılı Kanun ile yükümlülükleri ertelenen işyerleri ve kamu kurumları, ertelenen tarihe kadar isg hizmeti sunan OSGB'leri bir alternatif olarak tercih etmek zorunda değildir.

2.4.4.7. Coğrafi Alan Bakımından Uygulanma Alanı

İSGHY m. 5'e göre "OSGB'ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir." denilerek OSGB'lerin sunacağı hizmetleri kuruldukları iller ve sınır iller ile sınırlamıştır. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için, bu Yönetmelikte belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube açılması zorunludur. Ancak niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı ve onarımı gibi işlerde hizmet alınan OSGB'lerin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir.

²⁷⁹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 85.

²⁸⁰ RG. 23.07.2020/31194.

2.4.5. Ortak Sağlık Biriminde İstihdam Edilen Çalışanlar

2.4.5.1. İş Güvenliği Uzmanı

2.4.5.1.1. Tanımı

Türk çalışma mevzuatında iş güvenliği uzmanı kavramı ilk defa 4857 sayılı İK ile yer bulmuştur²⁸¹. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi sonucu isg alanında olduğu gibi iş güvenliği uzmanı kavramında da değişiklikler meydana gelmiştir²⁸². 6331 sayılı Kanun m. 3/1-f'e göre “*Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı*” denilerek iş güvenliği uzmanının tanımı yapılmıştır. Buna göre ilgili Kanunda gerekli diğer şartları sağlamak kaydıyla Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanları iş güvenliği uzmanı olabilecek kişilerdir. Teknik eleman kavramı da yine aynı Kanun m. 3/1-s'de²⁸³ açıklamıştır. İlgili Kanun maddesinde belirtilen müfettişlerden kasıt sosyal iş müfettişleri ile SGK müfettişleridir²⁸⁴. DEMİRCİOĞLU, 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş güvenliği uzmanı tanımında yapılan değişikliği eleştirmektedir. Yazara göre, getirilen değişiklik sonucu ilgili Bakanlıkta görev yapan müfettişlere de iş güvenliği uzmanı olma hakkı tanınması için bu

²⁸¹ Atilla M. Demircioğlu, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 129; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 207.

²⁸² İş Güvenliği uzmanının Türkiye'deki tarihsel gelişimi için bkz. İlknur Kılış-Yusuf Alper, “6331 Sayılı Kanun'da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri”, SGD, 2015, C. 5, S. 1, s. 34-38.

²⁸³ Teknik Eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları.

²⁸⁴ Saim Ocak, “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönetmeliğinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, *Legal İSGHD*, 2013, C. 10, s. 24. SGK müfettişleri iş kazası ve meslek hastalığı durumlarının incelenip soruşturulması ile görevli kişilerdir. Bunun yanında SGK müfettişleri yaşanan iş kazaları ve meslek hastalığı olaylarında kusurun tespiti işlemlerini de yapmaktadır. Sosyal iş müfettişleri ise işçi-işveren ilişkileri ile işçilik alacakları alanında çalışmalar yürüten müfettişlerdir. OCAK'a göre SGK müfettişlerinin iş kazaları ve meslek hastalıkları olaylarında inceleme ve kusur tespiti gibi yetkilere sahip olmaları bu düzenleme yapılırken dikkate alınmıştır. Yazara göre iş güvenliği uzmanı olabilmek için diğer koşullarının sağlanması halinde SGK müfettişleri ve sosyal iş müfettişlerinin iş güvenliği uzmanı olmaları yerindedir.

müfettişler adına özel bir statü oluşturma gayreti içerisinde girilmiştir. İlgili hükmün bu şekilde değişikliğe uğraması iş güvenliği uzmanlığının gelecekte işlevselliğini azaltacaktır²⁸⁵. KILKIŞ ve ALPER’de yapılan mevzuat değişiklikleri sonucunda iş güvenliği uzmanı olabilecek mesleklerin en geniş kapsamda ele alındığını haklı olarak eleştirmektedir. Çünkü yazarlara göre mevzuatsal alt yapının yeteri kadar iyi oluşturulmadan ve isg alanında yetişmiş iş güvenliği uzmanı konusunda gerekli hazırlıklar yapılmadan düzenlemeler acele bir şekilde oluşturulmuştur²⁸⁶.

2.4.5.1.2. Nitelikleri

2.4.5.1.2.1. Belirli Bölümlerden Mezun Olma

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik²⁸⁷ (İGUY) m. 4/1-f’ye göre iş güvenliği uzmanı olmak için üniversitelerin mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerinden mezun olunması gerekmektedir²⁸⁸. İş güvenliği uzmanı olabilmeleri mümkün olan teknik elemanların ise İGUY m. 4/1-i’ye göre iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programlarından mezun olmaları gerekmektedir²⁸⁹. KILKIŞ ve ALPER iş güvenliği uzmanı olma kriterinde aranan meslek kavramını eleştirmektedir. Çünkü ilgili Yönetmelikte istenilen mesleğin seçiminde belirli fakültelerden mezun olma şartının mı yoksa elde edilen unvanın mı gerekli olduğu anlaşılmamaktadır. Örneğin belirli fakültelerden mezun olma ölçütü esas alınırsa, mimarlık eğitimi veren fakültelerde iç mimarlık ile şehir ve bölge

²⁸⁵ Demircioğlu, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, s. 143.

²⁸⁶ Kilkış-Alper, *a. g. e.*, s. 41.

²⁸⁷ RG. 29.12.2012/28512.

²⁸⁸ Ekmekçi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi*, s. 25. EKMEKÇİ’ye göre iş güvenliği uzmanlığı gibi konuların somut çerçevesi çizilmeden ayrıntılı düzenlemelerin ve uygulamaların yönetmeliklere bırakılması ileride pek çok sakıncalar doğuracaktır. Benzer görüşte olan OCAK, bu düzenlemenin duraksamalara neden olacağını haklı olarak belirtmektedir. Yazara göre, Kanunda mühendislik, mimarlık veya güzel sanatlar fakültesinden mezun olmaktan bahsedilmemektedir. İş güvenliği uzmanı olma için belirtilen ve istenilen şart mimarlık veya mühendisliktir. Ancak daha önce belirtildiği üzere mimarlık eğitimi veren mimarlık fakültelerinde yer alan şehir ve bölge planlama gibi bölümlerden mezun olanların iş güvenliği uzmanı olup olamayacağı yine duraksamalara neden olacaktır. Saim Ocak, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun İstihdama Etkisi”, *Legal İSGHD*, 2013, C. 37, s. 81.

²⁸⁹ Atilla M. Demircioğlu, “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağını İncelenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2007, S. 5, s. 14. DEMİRCİOĞLU, iş güvenliği uzmanlığı kavramının uluslararası hukukta iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknik elemanı ve iş güvenliği ustasını da kapsayacak bir şekilde üst terim olarak kullanıldığını belirtmiştir. İGUY ve 6331 sayılı Kanundaki iş güvenliği uzmanı tanımına bakıldığında, uluslararası hukukta olduğu gibi teknik elemanlarında bu terim içerisinde yer aldığı görülmektedir.

planlama gibi bölümler bulunmaktadır. Kanun lafzına göre mimarlık eğitimi veren fakültede içerisinde herhangi bir bölümden mezun olan iş güvenliği uzmanı olabilecektir. Unvan ölçütü esas alındığında ise mezun olunan fakültenin bir önemi kalmayacaktır. Örneğin, mimarlık eğitimi veren ve içerisinde mimarlık bölümü barındıran güzel sanatlar fakültesi bulunmaktadır. Bu durumda unvan ölçütü nedeniyle eğitimi veren fakülte değil önemli olan verilen eğitimin mimarlığa yönelik olmasıdır²⁹⁰.

Ancak 6331 sayılı Kanun ve İGUY'de yapılan tanımlara bakıldığında Bakanlık ve ilgili kuruluşlarda görev yapan ve iş güvenliği uzmanı sıfatına sahip olabilecek müfettişleri için ne mühendis ve mimarlık fakültelerinden ne de isg alanında ön lisans veya lisans bölümlerinden mezun olma şartı aranmamıştır²⁹¹. İlgili Yönetmelikte belirli fakültelerden mezun olunması sonrasında elde edilen mezuniyet diplomasının Türk üniversitelerden alınmış olması şartı bulunmamaktadır. Dolayısıyla denkliği alınması kaydıyla yabancı ülkede yer alan üniversitelerin mühendislik, mimarlık veya isg lisans ve ön lisans alanlarının birinden mezuniyet diploması alanlarda iş güvenliği uzmanı olabilecektir²⁹².

2.4.5.1.2.2. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesine Sahip Olma

6331 sayılı Kanuna göre iş güvenliği uzmanlarının alacağı uzmanlık belgeleri farklı sınıflandırılmalara tabii tutulmuştur²⁹³. Alınacak uzmanlık belgelerinin sınıflandırılmasında önemli olan görev yapılacak işyerinin tehlike grubudur. Az tehlikeli işyeri grubunda (C)²⁹⁴ sınıfı, orta tehlikeli işyeri grubunda (B)²⁹⁵ sınıfı ve çok

²⁹⁰ Kılış-Alper, a. g. e. , s. 39.

²⁹¹ Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 120.

²⁹² Demircioğlu, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, s. 144.

²⁹³ İş uzmanlığını üç ayrı uzmanlık sınıfına ayırmanın gereksiz olduğu ve iki dereceli bir tasnifin daha doğru olacağı yönündeki görüşler için bkz. Fatih Yılmaz, *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi*, s. 99-100.

²⁹⁴ İGUY m. 8/1-c: (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

1) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,

2) İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara,

3)(Ek:RG-30/4/2015-29342) Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans programını tamamlayanlardan yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara, EK-1’deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

²⁹⁵ İGUY m. 8/1-b: (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

tehlikeli işyeri grubunda ise (A)²⁹⁶ sınıfı iş uzmanlığı belgesi gereklidir²⁹⁷. İş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

2.4.5.1.3. Görevleri ve Yetkileri

İş güvenliği uzmanının görevi, iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri özelinde yapılandırılarak uygulanması yönlendirmektir. İş güvenliği uzmanının görevlerinin neler olduğu İSGUY m. 9'da dört ana başlık halinde belirtilmiştir. Bu görevlere bakıldığında, işverenin yerine getirmesi zorunlu olan isg yükümlülüklerini ve çalışmalarını içerdiği görülmektedir²⁹⁸. İlgili Yönetmelik m. 9/1-a²⁹⁹ uyarınca iş

1) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,

2) İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara,

3) İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara, EK-1'deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

²⁹⁶ İSGUY m. 8/1-a: (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

1) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,

2) Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara,

3) Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlara,

4) İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine,

5) Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, EK-1'deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.

²⁹⁷ Caniklioğlu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, s. 43; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.169; Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, s. 212; Ocak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi, s. 83; Eyrenci-Taşkent- Ulucan, a. g. e. , s. 407-409. İş güvenliği uzmanı olmak amacıyla gerekli eğitimlerin alınmasına ilişkin ayrıntılı bilgi bkz. Kılış-Alper, a. g. e. , s. 50 vd. ; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 169 vd.

²⁹⁸ Mahmut Kabakçı, "6331 Sayılı Kanun Sisteminde İş Güvenliği Uzmanı", TİSK İşveren Dergisi, 2013, C. 51, S. 6, s. 73-74.

²⁹⁹ İSGUY M. 9/1-a: (1) İş güvenliği uzmanları, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

a) Rehberlik;

güvenliği uzmanının görevlerinden birisinin rehberlik olduğu ifade edilmektedir. Aynı maddenin diğer hükümlerinde ise iş güvenliği uzmanının risk değerlendirmesi³⁰⁰, çalışma gözetimi³⁰¹, ilgili birimlerle iş birliği³⁰² ve eğitim, bilgilendirme ve kayıt³⁰³ görevlerinin olduğu belirtilmektedir. Yönetmelikte belirtilen görevlere bakıldığında, iş güvenliği uzmanlarına isg önlemlerinin belirlenmesine ve bu önlemlerin uygulanmasına ilişkin geniş kapsamlı çok boyutlu görevler yüklendiği görülmektedir³⁰⁴.

1) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

2) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

3) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

³⁰⁰ İSGUY M. 9/1-b: b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

³⁰¹ İSGUY M. 9/1-c: c) Çalışma ortamı gözetimi;

1) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.

2) İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

³⁰² İSGUY M. 9/1-d: d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.

2) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.

3) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,

4) Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

³⁰³ İSGUY M. 9/1-ç: ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak.

3) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

4) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

³⁰⁴ Demircioğlu, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 151.

İSGUY m. 10'da iş güvenliği uzmanının yetkileri belirtilmektedir. Maddeye göre uzmanın en önemli yetkilerden birisi, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurma yetkisidir. Ayrıca görevi gereği iş güvenliği uzmanı işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek gibi yetkilere sahiptir. Görevinin gerektirdiği konularda iş güvenliği uzmanı işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak iş birliği yapmak yetkisine de sahiptir. İş güvenliği uzmanı tarafından bildirilen eksik hususların işverenler tarafından yerine getirilmemesi gibi durumlarda, 6331 sayılı Kanun m. 8/2 işyerindeki eksik ve tehlikeli hususların uzmanlarca ilgili Bakanlığa veya kurumlara bildirilmesi yetkisi tanımıştır. Maddeye göre iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, iş güvenliği uzmanı, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirebilir.

2.4.5.2. İşyeri Hekimi

2.4.5.2.1. Tanımı

İşyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü ulusal mevzuatta ilk kez 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile öngörülmüştür³⁰⁵. İşyeri hekimi istihdamının temelini ise 1539 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu oluşturmaktadır³⁰⁶. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi sonucu işyeri hekimi aynı Kanunda tanımlanmıştır. İlgili Kanun m. 3/1-ı'ya

³⁰⁵ Aydın Başbuğ, *İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Şeker-İş, Ankara, 2020, s. 73.

³⁰⁶ Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 106. İşyeri hekimliğinin Dünya'da tarihsel ve mevzuatsal gelişimine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Güzel, "Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri", *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara, 2003, s. 26 vd.

göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekime işyeri hekimi denir.

2.4.5.2.2. Nitelikleri

2.4.5.2.2.1. Hekim Olmak

İşyeri hekimi olabilmek için Türkiye'deki tıp fakültelerinden mezun olarak hekimlik yapmaya hak kazanmış olmak gerekmektedir. Bununla birlikte denkliği kabul edilmiş olmak kaydıyla yurtdışındaki tıp fakültelerinden mezun olanlarda işyeri hekimi olabilecektir³⁰⁷.

2.4.5.2.2.2. İşyeri Hekimliği Belgesine Sahip Olma

İşyeri hekimi olarak görev yapabilmek için İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Yönetmeliği (İHY)³⁰⁸ uyarınca geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olunması gerekmektedir. İHY m. 8'e göre işyeri hekimliği belgesi, işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere; iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere; hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına; iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine; Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere ve iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde Genel Müdürlükçe verilir.

2.4.5.2.3. Görevleri ve Yetkileri

Çalışanların çalışma güçlerinin korunması ve işyerinde iş sağlığı ortamının güvenli bir şekilde oluşturulması için işyeri hekimleri isg örgütlenmesinin

³⁰⁷ Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 109.

³⁰⁸ RG. 20.07.2013/28713.

vazgeçilmez bir parçasıdır³⁰⁹. İşyeri hekiminin görevleri iki temel noktada kendini göstermektedir. Bu temel noktalar sağlık gözetimi ve çalışma ortamı gözetimidir. Sağlık gözetimi, çalışanların sağlıklarının korunması amacıyla kendilerine verilen her türlü sağlık hizmetlerini kapsamaktadır. Çalışma ortamının gözetimi ise işyerindeki faaliyetin sürdürüldüğü yerlerin gözetimin ve denetlenmesini içermektedir³¹⁰.

İşyeri hekimi işyerinde isg alanında görev yapan ve esas işlevi önleyici sağlık hizmeti sağlamakla yükümlü olan isg profesyonelidir³¹¹. Yani işyeri hekimi, işyerindeki çalışanlara doğrudan sağlık hizmeti veren kişi değildir³¹². Çünkü işyeri hekimin asıl görevi, işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaralanan çalışanın tedavi edilmesinden ziyade çalışan sağlığının korunmasıyla amacıyla önleyici tedbirleri almaktır³¹³. Dolayısıyla işyeri hekimi, işyerinde iş kazası ve meslek hastalığına neden olabilecek aksaklıkları tespit eden, isg uygulamalarını planlayan ve gerekli önemlerin alınmasını işverene bildiren uzman bir danışmandır³¹⁴.

İşyeri hekiminin görevleri İHY m. 9'da beş ana başlık halinde ayrıntılı olarak belirtilmiştir. İHY m. 9/2-a'ya göre işyeri hekiminin rehberlik³¹⁵; m. 9/2-b 'ye göre risk

³⁰⁹ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 170.

³¹⁰ Ayla Tarım, "İş Güvenliği Uzmanları ile İşyeri Hekimlerinin Nitelik ve Görevleri İle Çalışma ve Usul Esasları", *İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 304, Ankara, 2010, s. 74-75.

³¹¹ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.183.

³¹² Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.129.

³¹³ Başbuğ, *İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 75; Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 313; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 170; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.130. Uluslararası düzenlemelerde, işyeri hekimin vermiş olduğu sağlık hizmetlerinde esas fonksiyonun önleyici ya da koruyucu olduğuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, "Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri", *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, s. 30 vd.

³¹⁴ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.129; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.181.

³¹⁵ İHY m. 9/2-a: İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) Rehberlik;

1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak.

2) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

3) İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak.

4) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak.

değerlendirmesi³¹⁶; m. 9/2-c'ye göre sağlık gözetimi³¹⁷; m. 9/2-ç'ye göre eğitim, bilgilendirme ve kayıt³¹⁸ ve m. 9/2-d'ye göre ilgili birimlerle iş birliği³¹⁹ görevi vardır. İşyeri hekiminin yetkileri de yine aynı Yönetmelik m. 10³²⁰'da belirtilmiştir.

5) Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak.

6) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

7) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

8) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

³¹⁶ İHY m. 9/2-b: b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

2) Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak.

³¹⁷ İHY m. 9/2-c: c) Sağlık gözetimi;

1) Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak.

2) Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak.

3) (Değişik:RG-18/12/2014-29209) Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

4) Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını EK-2'de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek.

5) Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak.

6) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak.

7) Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunana mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak.

8) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.

9) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve EK-3'te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak.

2.4.5.3. Diğer Sağlık Personeli

2.4.5.3.1. Tanımı

Diğer sağlık personeli kavramı, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminden farklı olarak 6331 sayılı Kanunda tanımlanmamıştır. 6331 sayılı Kanun m. 3/1-ş'de diğer sağlık personeli kavramı içerisinde olan işyeri hemşiresi tanımlanmıştır. İYH m. 4/1-

10) (Ek:RG-18/12/2014-29209) Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.

³¹⁸ İHY m. 9/2-ç: ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek.

3) Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak.

4) Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek.

5) İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3'teki örneğine uygun olarak hazırlamak.

6) (Ek:RG-18/12/2014-29209) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmek.

³¹⁹ İHY m. 9/2-d: d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.

2) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak.

3) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak.

4) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak.

5) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.

6) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak.

7) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek.

8) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.

9) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

³²⁰ ³²⁰ İHY m. 10: (1) İşyeri hekiminin yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

a) (Mülga:RG-18/12/2014-29209)

b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.

c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak..

b'ye göre, isg hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilere diğer sağlık personeli denir. ÖZDEMİR, işyeri hemşiresini de içerisinde barındıran ve üst kavram olan diğer sağlık personelinin tanımının 6331 sayılı Kanun yerine İYH'de yapılmasını haklı olarak eleştirmektedir³²¹.

6331 sayılı Kanun m. 6/1-a'ya göre on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmek zorunludur. İlgili hükümden anlaşıldığı sürece az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü bulunmamaktadır³²². ÇELİK, CANBOLAT ve CANIKLIOĞLU'na göre, çok tehlikeli işyerinde diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin on veya daha fazla personelin sayısal tespiti işyeri düzeyinde belirlenmelidir. Yani işverenin birden fazla işyerinin olması halinde toplam sayıya bakılmamalıdır³²³. 6331 sayılı Kanun m. 6/3'e göre, tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. Tam süreli işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü, işyerinin tehlike sınıfına göre değişen ve genellikle çok sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde vardır³²⁴. Buna göre çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde, diğer sağlık personeli ancak işyeri hekiminin kısmi süreli çalışması halinde istihdam edilebilecektir³²⁵.

³²¹ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.181.

³²² Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 160; Çelik- Canbolat- Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 384; Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 115; Ocak, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi*, s. 93.

³²³ Çelik- Canbolat- Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 384. Aynı yönde görüş bildiren SÜMER, Kanunun açıkça çok tehlikeli işyeri kavramına yer verdiğinden hareketle işverenin birden fazla işyerinin olması halinde birlikte değerlendirilmesinin doğru olamayacağını ifade etmektedir. Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.136-137.

³²⁴ Ocak, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi*, s. 93.

³²⁵ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.199. ÖZDEMİR, çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde 1000 işçi varken işyeri hekimi istihdam ederken; 500 işçinin bulunduğu çok tehlikeli bir işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işyeri hekiminin yanında bir diğer sağlık personeli bulundurma zorunluluğu mantıkla uyumadığını haklı olarak belirtmektedir.

2.4.5.3.2. Nitelikleri

2.4.5.3.2.1. Belirli Bölümlerden Mezun Olma

İYH m. 4/1-b uyarınca diğer sağlık personeli olabilmek için hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni yetiştiren okullardan mezun olmak ve mezuniyet diploması almak zorunludur³²⁶. Yönetmelikten anlaşıldığı üzere diğer sağlık personeli olmanın koşulu belirli fakültelerden mezun olmak değil maddede belirtilen meslek unvanlarının edinilmesini sağlayan bölümlerden mezun olmaktır.

2.4.5.3.2.2. Diğer Sağlık Personeli Belgesi Almak

Diğer sağlık personeli olabilmek için belirli bölümlerden mezun olmak yeterli değildir. Bunun yanında gerekli eğitimlere katıldıktan sonra başarılı olunması halinde elde edilen diğer sağlık personeli belgesinin alınması gereklidir³²⁷. İYH m. 15'e göre diğer sağlık personeli belgesi diğer sağlık personeli eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak diğer sağlık personeli sınavında başarılı olanlara; iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği programlarında lisansüstü eğitimini tamamlayanlara ve Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde 5 yıl fiilen çalışmış olanlara Genel Müdürlükçe verilir.

2.4.5.3.3. Görevleri ve Yetkileri

İşyerindeki iş sağlığı hizmetleri işyeri hekimi ve bulunması halinde diğer sağlık personeli tarafından yürütülür. Dolayısıyla bu iki isg profesyonelinin uyum ve disiplin içerisinde çalışmaları gerekmektedir. Nitekim İYH m. 16/1'de de, diğer sağlık personelinin işyeri hekimi ile birlikte çalışacağı ifade edilmiştir. İYH m. 16/2'de³²⁸

³²⁶ Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 118.

³²⁷ Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 118.

³²⁸ İYH m. 16/2(2) Diğer sağlık personelinin görevler iasağında belirtilmiştir:

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak.*
- Çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe girişi/periyyodik muayene formuna yazmak ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olmak.*
- Özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlamak.*
- İlk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak.*
- Çalışanların sağlık eğitiminde görev almak.*

diğer sağlık personelinin görevlerinin neler olduğu belirtilmiştir. Diğer sağlık personelinin yetkilerinin neler olduğu ise yine aynı Yönetmeliğin 17. maddesinde³²⁹ açıklanmıştır.

2.4.5.4. Sorumlu Müdür

2.4.5.4.1. Tanımı

OSGB’lerde istihdam edilmesi zorunlu personellerden olan sorumlu müdür kavramı İSGHY m. 4/1-g’de tanımlanmıştır. İlgili maddeye göre, işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmakla birlikte OSGB’lerde tam süreli istihdam edilen ve bu birimlerin iş ve işlemlerinden Bakanlığa karşı sorumlu olan kişiye sorumlu müdür denir. Tanımdan anlaşılacağı üzere sorumlu müdür olabilmek için iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olmak gerekmektedir. Ancak ilgili Yönetmelik iş güvenliği uzmanı olan sorumlu müdürler açısından uzmanlık belgesi noktasında sınırlama yapmamıştır. Dolayısıyla A, B veya C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgelerinden herhangi birine sahip olmak sorumlu müdür olarak istihdam edilmek için yeterlidir.

2.4.5.4.2. Nitelikleri

Sorumlu müdür olarak görevlendirilebilecek kişiler işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanıdır. Diğer sağlık personeli sorumlu müdür olarak görev yapamayacaktır. İSGHY’den anlaşıldığı üzere sorumlu müdür olarak görev yapmak için herhangi bir eğitim almaya veya uzmanlık belgesi tarzında bir sertifikaya sahip olmak gerekmemektedir. Ancak sorumlu müdür pozisyonunda görev yapan işyeri hekimi veya

e) İşyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlemesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak.

f) İşyeri hekimince verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer görevleri yürütmek.

g) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

³²⁹ İYH m. 17: (1) İşyerinde görevli diğer sağlık personelinin yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

a) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.

b) Görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

(2) Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen diğer sağlık personeli, çalıştığı işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

iş güvenliği uzmanının, ilgili Kanunlardan ve Yönetmeliklerden kaynaklanan şartların sağlanması sonucu kendilerine verilen geçerli bir iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi sıfatına haiz olmaları zorunludur.

2.4.5.4.3. Görev ve Yetkileri

Sorumlu müdür kavramını tanımlayan İSGHY m. 4/1-g’de, OSGB’lerin iş ve işlemlerinden Bakanlığa karşı sorumlu olan kişinin sorumlu müdür olduğu belirtilmiştir. Keza ilgili Yönetmelik m. 18/1’de OSGB personelinin görevlendirilmesinin takibinden, OSGB kayıtlarının tutulması ve düzenli olarak arşivlenmesinden, Genel Müdürlük tarafından istenen belgelerin hazırlanmasından ve OSGB’lerin başvuru, yetkilendirme, vize işlemlerinin takibinden sorumlu olduğu da açık bir şekilde ifade edilmiştir. İlgili Yönetmelikte yapılan tanımdan ve sorumlu müdürün sorumluluklarını belirten maddelerden anlaşılacağı üzere sorumlu müdür OSGB adına isg sahasında aktif olarak görev yapan bir personel değildir. Sorumlu müdür, OSGB tarafından hizmet verilen işyerlerinde isg faaliyetlerine katılmaktan ziyade bu faaliyetleri kayda geçiren ve Bakanlığa bunları bildiren bir büro personeli sıfatına sahiptir. Bunun yanında İSGHY m. 18/2 uyarınca sorumlu müdürler, OSGB’lerde tam zamanlı olarak işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olarak çalışabileceklerdir. Bu durumda sorumlu müdürler, sahada verilen isg hizmetlerinde aktif olarak isg faaliyetine katılabileceklerdir.

İSGHY m. 18/3’de, OSGB’lerce talep edilen veya bildirilen her türlü bilgi ve belgeye ilişkin iş ve işlemlerde, Genel Müdürlük tarafından sadece sorumlu müdürün muhatap kabul edileceği belirtilmiştir. Maddeden anlaşıldığı üzere sorumlu müdürün, OSGB olarak hizmet veren işyerinin vermiş olduğu faaliyetlerin belgelenmesi, arşivlenmesi ve kayıt altına alınması gibi görevleri vardır. Ancak ilgili Yönetmelikteki maddelerden sorumlu müdürün OSGB’de ne pozisyonunda görev yaptığı ve meydana gelebilecek bir iş kazası veya meslek hastalığında sorumlu olup olmadığı hususu yeterince anlaşılmamaktadır. Örneğin, OSGB personelinin görevlendirilmesinin takibinden sorumlu müdürün yükümlülüğü bulunmaktadır. OSGB personeli olan isg profesyonellerinin, isg hizmeti verilen işyerinde görevini yapıp yapmadığının takibini sorumlu müdürün ne şekilde yapacağı açıklanması gereken bir husustur. Takipten kastedilen sadece belge üzerinde yapılacak bir görev mi; yoksa hizmet verilen işyerine gitmeyen isg profesyonellerini belge üzerinde kalmayarak bunun yanında sözlü veya

yazılı olarak uyarmak gibi yapması gereken bir görevdir. Şayet sorumlu müdürün sadece kağıt üzerinde belgeleme ve kayıt altına alma gibi görevleri olduğu varsayıldığında, OSGB'den isg hizmeti temin eden işyerine gitmeyen ve iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında kusuru bulunan isg profesyonellerinin takibi sorumlu müdürün görev alanına girmemektedir. Sorumlu müdürün ne gibi yetkilere sahip olduğunun ilgili Yönetmelikte açıkça belirtilmemesi de önemli bir sorundur.

3. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİ

3.1. Genel Olarak

6331 sayılı Kanun m. 3/1-m'ye göre işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan OSGB'ler, 6102 sayılı TTK uyarınca faaliyet gösteren şirketler (ortaklıklar) tarafından da kurulabilmektedir. İlgili Kanun maddesinden anlaşılacağı üzere OSGB şirketi kurma yetkisi sadece TTK hükümlerine göre faaliyet gösteren ticaret şirketlerine de tanındığından, adi şirket türünde faaliyet gösteren şirketler OSGB şirketi olarak kurulamamaktadır. Çünkü adi şirket, TBK m. 620 vd. hükümleri uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren şirket tipidir.

Kanun koyucunun adi şirket türündeki şirketlere OSGB kurma yetkisi tanımamasının bilinçli bir tercih olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü adi şirket, TTK hükümlerine göre kurulan şirketlere nazaran daha kolay kurulmakta ve daha esnek yapıya sahiptir³³⁰. Oysaki TTK'ya göre faaliyet gösteren şirketlerin kurulması ve ortaklık sözleşmesi gibi belgelerin hazırlanması adi şirkete kıyasla daha şekilsel şartlara tabidir. Ayrıca adi şirketin kurulması TTK'ya göre kurulan şirketlerin aksine herhangi bir şekle tabi değildir ve bu şirket tipi tüzel kişi sıfatına da haiz değildir³³¹. Belirli bir kontrol mekanizması altında OSGB'leri denetlemek ve yaşanabilecek iş kazası veya meslek hastalığı halinde sorumluları tespit etmek gibi amaçlar nedeniyle OSGB kurma yetkisini adi şirket yerine TTK'ya göre faaliyet gösteren şirketlere verilmiştir. Kanun koyucu insan yaşamı ve iş güvenliğini de göz önüne alarak OSGB kurma yetkisini,

³³⁰ Oruç Hami Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 11.

³³¹ Reha Poroy-Ünal Tekinalp-Ersin Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, Güncellenmiş Yeniden Yazılmış 14. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s. 51.

hemen her alanda faaliyet gösteren ve kurulması kolay olan adi şirkete vermemiştir. Bunun yerine OSGB kurma yetkisi, adi şirkete kıyasla daha resmi bir yapıya ve kurumsal temsile sahip olan TTK şirketlerine verilmiştir. Ayrıca bu şirketlerin tüzel kişi sıfatına sahip olmaları ve ticaret sicilinde tescil edilmeleri adi şirkete göre OSGB olarak kurulmalarında önemli rol oynamıştır. Özellikle yaşanabilecek bir iş kazası veya meslek hastalığı halinde ortaya çıkan zarar için TTK'ya göre kurulan şirketlerin kendisine de başvurulabilecektir. Çünkü TTK'ya göre faaliyet gösteren ve tüzel kişi sıfatına haiz şirketler, ortaklardan ayrı ve bağımsız malvarlığına sahiptir³³². Oysa tüzel kişi sıfatı olmaması nedeniyle ayrı bir malvarlığına sahip olmayan adi şirketlerde ortaya çıkan zararların tazmini için sadece ortaklara gidilebilmektedir.

TTK m. 124'e göre kollektif ile komandit şirketin şahıs şirketi; anonim, limited ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin ise sermaye şirketi sayılacağı belirtilmiştir. İlgili maddeden hareketle TTK ticaret şirketlerini temel anlamda sermaye şirketleri ve şahıs şirketleri olarak iki gruba ayırmıştır. TTK'ya faaliyet gösteren şirketler arasındaki bu ayırmada temel ölçüt, şirketin iç işleyişinde, kurumsal yapısında ve sorumluluğunun belirlenmesinde ortaklara ait kimliklerin ve ilişkilerin veya şirkete taahhüt edilen sermayenin ağır basması düşüncesine dayanır³³³. Şahıs şirketlerinden olan kollektif ve komandit şirkette, ortakların kişiliği, mali gücü ve ticari itibarı ön plandayken; sermaye şirketlerinden sayılan anonim şirket ve limited şirkette, ortakların şahsi kişiliğinden ziyade şirkete getirilen sermayenin büyüklüğü ve bunun karşılığında elde edilen pay oranı unsuru ağır basmaktadır. Bir kişi için ticari ve karşılıklı güven, ticari itibar ve kişisel güç önemliyse bu kişinin şahıs şirketine katılması daha uygundur. Aksine daha büyük ve kapsamlı işler yapmak arzusunda olan karşılıklı güven ticari itibarı ikinci planda gören kişiler içinse sermaye şirketleri en uygun olan yerdir³³⁴.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı'nda OSGB kurmak için yetki belgesi alan şirketlere (İSG-KATİP) bakıldığında, OSGB'lerin sadece anonim veya limited şirket olarak kurulduğu göze çarpmaktadır. İSG-KATİP'e göre 2021 itibarıyla yaklaşık 2000 OSGB şirketi

³³² Tüzel kişi sıfatına sahip olmanın diğer başlıca sonuçları için bkz. Mehmet Bahtiyar- *Ortaklıklar Hukuku*, Güncellenmiş 13. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 3-4.

³³³ Reha Poroy-Ünal Tekinalp-Ersin Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 20; Bahtiyar- *Ortaklıklar Hukuku*, s. 4.

³³⁴ Hasan Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020, s. 8.

bulunmaktadır. Kurulan OSGB şirketleri içerisinde en çok yeri kaplayan sermaye şirketi ise limited şirketlerdir³³⁵.

3.2. Şahıs Şirketi Niteliğinde Kurularak Faaliyet Gösteren Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Şirketleri

3.2.1. Kollektif Şirket ve Adi Komandit Şirket

3.2.1.1. Tanım ve Unsurları

TTK m. 221'e göre ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla, gerçek kişiler arasında kurulan ve ortaklarından hiçbirinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlanmamış olan şirkete kollektif şirket denir. Eskiden Türkiye'de en çok tercih edilen şirketler arasında yer alan kollektif şirketin temel özelliği, ortakların kişisel emek ve gayretine dayanıyor olmasıdır. Kollektif şirketin kurulmasına neden olan etkenlerin başında ortakların güven ilişkisi kurabileceği iş arkadaşı bulma arzusu vardır³³⁶. Ayrıca kollektif şirket kuruluşunun diğer şirketlere nazaran daha kolay, hızlı ve az masraflı olması da bu şirket tipinin tercih edilmesini sağlayan etkenlerden biridir³³⁷. Bu etkenlerden yola çıkarak, kollektif şirketin intiutu porsonae karakterini taşımasından dolayı birbirini tanıyan ve birbirlerine ticari anlamda güvenen az sayıdaki kişiler arasında kurulan şirket türü olduğu görülmektedir³³⁸. Geçmişte kollektif şirket her ne kadar rağbet gören bir şirket olsa da, günümüzde gelişen ticari hayatın getirdiği koşullar nedeniyle fazla tercih edilemeyen bir şirkete dönüşmüştür³³⁹. Nitekim OSGB şirketleri arasında da kollektif şirket türüne yer verilmediği görülmektedir.

³³⁵ <https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx> (04.04.2021). 04.04.2021 tarihi itibarıyla İSG-KATİP'e göre kayıtlı olan OSGB şirketi sayısı, 1982 olarak görülmektedir. Bu şirketler içerisinde ise en fazla pay yaklaşık %80 oranı ile toplamda 1653 olan limited şirketlere aittir. Limited şirket türüne oranla çok daha az sayıda bulunan ve anonim şirket tipinde faaliyet gösteren OSGB sayısının ise 339 olduğu göze çarpmaktadır.

³³⁶ Oğuz İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, Yeniden Gözden Geçirilmiş İlaveli 11. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1996, s. 160.

³³⁷ Bahtiyar, a. g. e., s. 81; İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 160.

³³⁸ Rıza Ayhan-Hayrettin Çağlar-Mehmet Özdamar, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 196.

³³⁹ Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 205. Kollektif şirket hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. İmregün, Oğuz, *Kollektif, Komandit Ve Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Ortaklıklar*, Yasa Yayıncılık, İstanbul, 1989, s. 10 vd.

Komandit şirketler bünyesinden kaynaklanan nedenle iki farklı komandit şirket türünü içermektedir. Bunlar bir şahıs şirketi olarak kurulan adi komandit şirket ve sermaye şirketi olarak kurulan sermayesi paylara bölünmüş komandit şirkettir³⁴⁰. TTK m. 304/1'e göre adi komandit şirket, ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla kurulan, şirket alacaklılarına karşı ortaklardan bir veya birkaçının sorumluluğu sınırlandırılmamış ve diğer ortak veya ortakların sorumluluğu belirli bir sermaye ile sınırlandırılmış olan şirkettir. Adi komandit şirket, kollektif şirket gibi ortakların kişisel emeklerine ve ticari itibarlarına gereksinim duyan ve kuruluşu kolay ve az masraflı olan şahıs şirkettir³⁴¹. Uygulamada eskiden az sayıda adi komandit şirket bulunsa da günümüzde hemen hemen türüne rastlanmayan şirkete dönüşmüştür³⁴². Nitekim OSGB şirketleri arasında da komandit şirketlere rastlanmamaktadır.

3.2.1.1.1. Kişi

TTK m. 221 uyarınca kollektif şirket ortaklarının mutlaka gerçek kişi olması gerekmektedir. İlgili Kanunda ortak sayısına ilişkin asgari ve azami herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Ancak kollektif şirket, bir şirket sözleşmesi ile hukuki bir yapıya büründüğü için en az iki gerçek kişinin olması zorunludur³⁴³. Kollektif şirket, ortakların birbirlerinin güvenine dayalı bir şirket türü olduğundan genellikle üç veya dört ortak sayısını açmamaktadır. Ortak olmak isteyen gerçek kişilerin fiil ehliyetine sahip olması gereklidir. Küçükler ve kısıtlılar ise yasal temsilcilerinin izni ile kollektif ortağa kurucu olabilirler³⁴⁴.

Adi komandit şirkette iki farklı ortak türü bulunmaktadır. Komandite ortak olarak adlandırılan ortağın kollektif şirketlerdeki ortaklardan bir farkı bulunmamaktadır³⁴⁵. Komanditer ortak olarak adlandırılan diğer ortak ise elindeki sermayesini, sorumluluğunun sınırlı olduğu bir yatırım için kullanmak isteyen

³⁴⁰ Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 744; Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, 277; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 281; Pulaşlı- Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s. 205.

³⁴¹ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 224.

³⁴² Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 101

³⁴³ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 214.

³⁴⁴ Fatih Bilgili-Ertan Demirkapı, *Şirketler Hukuku Dersleri*, 3. Bası, Dora Yayıncılık, Bursa, 2014, s. 112.

³⁴⁵ Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, 277; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 134.

ortaktır³⁴⁶. Adi komandit şirketteki ortaklığın türü, şirketin üçüncü kişilere karşı sorumluluğu, şirket yönetimi ve temsili gibi noktalarda farklılık yaratan en önemli etkidir. TTK m. 304/3'e göre Komandite ortakların mutlaka gerçek kişi olmaları gerekir. Tüzel kişiler ancak komanditer ortak olabilirler. Adi komandit şirkette, kollektif şirkette olduğu gibi ortaklık sayısına ilişkin azami bir sınırlama bulunmamaktadır. Ancak geçerli bir adi komandit şirketten bahsedebilmek için en az bir komandite ve komanditer olmak üzere iki ortağa ihtiyaç vardır.

Kollektif veya komandit şirket türünde kurulan OSGB şirketlerinde kurucu olabilmek için ne 6331 sayılı Kanunda ne de diğer isg mevzuatında herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Dolayısıyla isg alanı ile ilgisi olmayan pek çok kişi bu şirketlerin kurucusu veya ortağı olabilecektir. Ancak kanun koyucunun yapmış olduğu bu tercihin doğru olmadığı kanaatindeyiz. Çünkü isg alanı, uzman olan ve o alanda spesifik çalışmalar yürüten kişilere bırakılmalıdır. Aksi takdirde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini garanti altına alan ve en temel hakları olan yaşam hakları tehlikeye girecektir.

3.2.1.1.2. Amaç

Kollektif şirketin kurulma amacı bir ticari işletmeyi işletmektir. Dolayısıyla kollektif şirketten bahsedilebilmesi için bir ticari işletmenin bulunması zorunludur. Ticari işletme, esnaf işletmesini sınırlarını aşan işletmedir³⁴⁷. Kollektif şirket tanımında yer alan ticari bu unsur TTK m. 11 ve m. 15'e göre belirlenmektedir. Kollektif şirketlerde olduğu gibi TTK m. 304'e göre de adi komandit şirkette amaç ticari bir işletmeyi çalıştırmaktır. Dolayısıyla bir esnaf işletmesi veya ticari iş vasfında olmayan bir başka işletmeyi çalıştırmak amacıyla adi komandit şirket kurulamamaktadır³⁴⁸. OSGB şirketlerinin bir ticaret şirketi olarak kurulmasının en önemli nedenlerinden birisi bir ticari işletme kurarak ekonomik olarak kar elde etmektedir. Gerçekten OSGB şirketleri ekonomik menfaat elde etmek amacıyla bir ticari işletme kurmaktadır³⁴⁹.

³⁴⁶ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 281. BAHTİYAR, komanditer ortağı anonim şirketteki ortağa benzetmektedir. Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 101.

³⁴⁷ Hayri Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, C. 1, Temel Yayınları, İstanbul, 1988, s. 561.

³⁴⁸ Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 744.

³⁴⁹ OSGB şirket sözleşmesinde yer alan işletme konusun ilişkin sınırlamalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. s. 110-111.

3.2.1.1.3. Ticaret Unvanı

Kollektif şirketten bahsedilebilmesi için bir ticaret unvanının kullanılması zorunludur. Ticaret unvanının işlevi, kollektif şirketti diğer şirketlerden ayırması ve kendisini tanıtmasıdır³⁵⁰. TTK m. 42/1'e göre Kollektif şirketin ticaret unvanı, bütün ortakların veya ortaklardan en az birinin adı ve soyadıyla şirketi ve türünü gösterecek bir ibareyi içerir. Ayrıca TTK m. 46/1'de belirtilen şartlara uymak kaydıyla ticaret unvanında birtakım ekler kullanılabilir.

TTK m. 304'de tanımı yapılan adi komandite şirketin unsurlarından biri de ticaret unvanına sahip olmasıdır. TTK m. 42/2'e göre adi komandit şirketlerin ticaret unvanı, komandite ortaklardan en az birinin adı ve soyadıyla şirketi ve türünü gösterecek bir ibareyi içermek zorundadır. Bu şirketlerin ticaret unvanlarında komanditer ortakların adları ve soyadları veya ticaret unvanları bulunamaz. Ticaret unvanında komanditer ortağın ad ve soyadının bulunması TTK m. 320 uyarınca yasaktır.

Kollektif veya adi komandit şirket olarak faaliyet gösteren OSGB şirketlerinin ticaret unvanı kullanmalarına ilişkin isg mevzuatında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla TTK'da yer alan hükümler uyarınca bu şirketler ticaret unvanı kullanabilecektir.

3.2.1.1.4. Tüzel Kişi Sıfatı

Kollektif şirketin ortaklardan ayrı bir kişiliğe sahip olmasının altında tüzel kişilik yatmaktadır. TTK m. 125/1'e göre bu Kanun uyarınca faaliyet gösteren tüm şirketlerin tüzel kişiliğinin var olduğu belirtilmiştir. TTK m. 232/1'e göre kollektif şirket ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanır. Aksine sözleşme üçüncü kişilere karşı geçersizdir. Türkiye Ticaret Sicili'ne tescil ilanının yapılmaması kollektif şirketin kurulmamasına engel değildir. Çünkü kollektif şirket için yapılan tescil ilanı açıklayıcı etkiye sahiptir³⁵¹.

³⁵⁰ Hüseyin Ülgen vd., *Ticari İşletme Hukuku*, Güncellenmiş ve Kısmen Yeniden Yazılmış 6. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s. 397.

³⁵¹ Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 564; Pulaşlı-Şirketler Hukuku Genel Esaslar, s. 182.

TTK m. 125 uyarınca tüm ticaret şirketlerinde olduğu gibi adi komandit şirketlerde tüzel kişiliğe haizdir. TTK m. 317'nin, TTK m. 232/1'e yapmış olduğu atıfla adi komandit şirketler ticaret siciline tescil ile tüzel kişiliğini kazanmaktadır. Şirketin üçüncü kişilerle yapacağı işlemlerde hak ve borç sahibi olmasını sağlayan unsur tüzel kişilik sıfatıdır³⁵².

3.2.1.2. Kuruluş

Kollektif şirketin kuruluşu toplam iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama şirket sözleşmesinin oluşturulmasıdır. Kollektif şirketten bahsedebilmek için ortak sıfatına sahip kişilerin katılma paylarını ortak bir amaca erişmek amacıyla kullanarak, kurmak istedikleri kollektif şirkete ilişkin şirket sözleşmesini oluşturmaları gereklidir³⁵³. TTK m. 212/1'e göre kollektif şirket sözleşmesi yazılı şekle tabidir ve sözleşmedeki imzalar noterce onaylanabileceği gibi Ticaret Sicili yetkileri huzurunda da onaylanabilmektedir. Geçerli bir kollektif şirket sözleşmesinden bahsedebilmek için sözleşmede bulunması zorunlu kayıtların neler olduğu TTK m. 213/1'de belirtilmiştir. Kollektif şirketin kuruluşunda yer alan ikinci aşama ise şirket sözleşmesinin tescilidir. TTK m. 215/1'e göre kollektif şirketi kuranlar, şirket sözleşmesinin noterlikçe onaylı bir suretini onay tarihinden itibaren onbeş gün içinde şirket merkezinin bulunduğu yerdeki ticaret siciline vererek şirketin tescilini istemek zorundadır. Suret, sicil müdürlüğünce saklanır ve 213 üncü madde gereğince sözleşmeye konması zorunlu olan kayıtlar ile kanunun emrelediği diğer hususlar tescil ve ilan olunur.

Adi komandit şirketlerin kuruluşu, TTK m. 317'nin atfıyla kollektif şirketlerin kuruluşunu düzenleyen TTK m. 212 vd. göre yapılmaktadır³⁵⁴. Buna göre adi komandit şirketin kurulması iki aşamadan geçmektedir. TTK m. 212/1'e göre adi komandit şirket sözleşmesinin oluşturulması ve sözleşmedeki imzaların noterce onaylanması şarttır. Bunula birlikte sözleşmedeki imzalar Ticaret Sicili yetkileri huzurunda da onaylanabilmektedir. Geçerli bir adi komandit şirket sözleşmesinden bahsedebilmek için sözleşmede bulunması zorunlu kayıtların neler olduğu TTK m. 213/1'de belirtilmiştir. Adi komandit şirketin kuruluşunda yer alan ikinci aşama ise şirket

³⁵² Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 264.

³⁵³ Ayhan Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 200.

³⁵⁴ Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 102.

sözleşmesinin tescilidir. TTK m. 215/1'e göre adi komandit şirketi kuranlar, şirket sözleşmesinin noterlikçe onaylı bir suretini onay tarihinden itibaren onbeş gün içinde şirket merkezinin bulunduğu yerdeki ticaret siciline vererek şirketin tescilini istemek zorundadır.

3.3. Sermaye Şirketi Niteliğinde Kurularak Faaliyet Gösteren Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Şirketleri

3.3.1. Anonim Şirket

3.3.1.1. Tanımı ve Unsurları

TTK m. 329/1'e göre anonim şirket, sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız malvarlığıyla sorumlu bulunan şirkettir. Anonim şirketler modern iktisat düzenin temel direkleri arasında yer alan şirket tipidir³⁵⁵. Özellikle kapitalist ekonominin ön planda olduğu ülkelerde anonim şirketler vazgeçilmez yapı taşları arasında yer almaktadır³⁵⁶.

Anonim şirket kurma düşüncesinin temelinde büyük iktisadi amaçlara ulaşmak yatmaktadır³⁵⁷. Bu şirket türünü kurmak için gereken sermaye ise genellikle küçük sermaye sahiplerinin bir araya gelmesi ile sağlanmaktadır³⁵⁸. Böylelikle anonim şirketlerin gerçekleştirmiş olduğu büyük girişimlerden sadece sınırlı bir sermaye grubunun değil küçük tasarruf sahiplerinin de yararlandığı görülmektedir³⁵⁹.

Uygulamada genellikle büyük ölçekteki işletmelerin anonim şirket tipini tercih etmektedir. Çünkü anonim şirketin organizasyon yapısı itibariyle profesyonel bir örgütlenmeye sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu nedenle Türkiye'deki en büyük işletmelerin anonim şirket olarak yönetildiği görülmektedir. Özellikle büyük

³⁵⁵ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 248.

³⁵⁶ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 309; İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 248; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 107; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 241-242.

³⁵⁷ Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 242.

³⁵⁸ Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 143.

³⁵⁹ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 249; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 309.

sermayelere sahip bankalar, sigorta şirketleri, finansal kiralama şirketleri ve finansman şirketleri anonim şirket olarak faaliyet göstermektedir³⁶⁰.

TTK'ya göre kurulan anonim şirketler, OSGB olarak faaliyet gösteren şirketler arasında da önemli bir yere sahiptir. Gerek profesyonel bir örgüt yapısı gerek şirket alacaklarına karşı sorumluluk ilkeleri OSGB'lerin anonim şirket olarak kurulmalarında etkili olmuştur.

3.3.1.1.1. Kişi

TTK m. 338/1'e göre anonim şirketin kurulabilmesi için pay sahibi olan bir veya daha fazla kurucunun varlığı şarttır. Kanun koyucu anonim şirketin kurulabilmesi için asgari bir sayı öngörmemiştir. Böylelikle anonim şirket tek kişi tarafından kurulabildiği gibi şirketin kuruluşundan sonra devamında tek ortaklı olarak faaliyet gösterebilecektir³⁶¹.

Anonim ortaklığa gerçek kişiler veya tüzel kişiler ortak sıfatıyla katılabilmektedir. Küçükler ve kısıtlılar ise yasal temsilcilerinin izni ile anonim şirkete kurucu olabilirler. Ticari faaliyet yasağı bulunan devlet memurları anonim şirkete ortak veya kurucu olabilir. Ancak şirketin yönetim ve denetim kurulunda görev yapamazlar³⁶².

6331 sayılı Kanun ve diğer isg mevzuatında anonim şirket türünde faaliyet göstermek üzere kurulan OSGB şirketlerinin kurucularına ilişkin herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Ancak Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) tarafından hazırlanan OSGB Başvuru Rehberi'nde³⁶³ kurucu/ortak olarak sadece yönetim kurulu üyeleri kabul edilmektedir. 6102 sayılı TTK gereğince yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olması zorunlu değildir. Yani pay sahibi olmayanlar da yönetim kurulu üyesi olabilmektedir. Fakat İSGGM'nin belirtmiş olduğu bilgiler ışığında yönetim kurulu üyesi olmayan kişiler anonim şirket türünde OSGB şirketi kuramayacaktır. İlgili Bakanlığın ve Genel Müdürlüğün yapmış olduğu bu

³⁶⁰ Tamer Bozkurt, *Şirketler Hukuku*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Legem Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 183; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 107.

³⁶¹ İsmail Kayar, *Ticaret Hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 399; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 308.

³⁶² Kayar, *a. g. e.*, s. 399.

³⁶³ https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/9722/osgbbasvururehberi_16082018.pdf (15.04.2021).

tercihin yerinde olduğu kabul edilebilir. Çünkü anonim şirketin yönetimi, TTK m. 359 vd. hükümleri uyarınca oluşturulan yönetim kuruluna aittir³⁶⁴. Anonim şirket türünde faaliyet gösterecek olan OSGB şirketinin işverenlere sunacağı isg hizmetlerini de yöneten ve bunları planlayarak uygulamaya geçiren organ yönetim kuruludur. Dolayısıyla yönetim kurulunda isg alanı ile ilgisi olan ve dışarı sağlanacak isg hizmetlerinde uzmanlaşan kişilerin yer alması gereklidir. Çünkü anonim şirket tarafından dışarı sağlanacak isg hizmetlerini organize eden ve yürüten kişiler genel olarak yönetim kurulu üyeleri ve yönetim kurulu olacaktır. Böylelikle isg alanı ile ilgisi olan kişiler yönetim kurulunda yer alacak ve bu kişiler anonim OSGB şirketinin kurucuları arasında yer alabilecektir.

3.3.1.1.2. Amaç

TTK m. 331'e göre anonim şirketler, kanunen yasaklanmamış her türlü ekonomik amaç ve konular için kurulabilir. Amaç, elde edilmek istenen gaye iken; konudan anlatılmak istenen ise bu gayeye varmak için yapılan faaliyetlerdir³⁶⁵. İlgili maddede belirtilen ekonomik amaç, anonim şirketin amacının ve konusunun kar elde etme ve bu karı dağıtma hedefine yönelik olmasıdır³⁶⁶. Konu ise şirketin amacına ulaşmak için kullandığı bir araçtır³⁶⁷. TTK'da anonim şirketlerin sadece bir ticari işletmeyi işletmek amacıyla kurulabileceklerine ilişkin bir madde bulunmamaktadır. Dolayısıyla bir ticari işletmeyi işletmeksizin anonim şirket kurulup kurulamayacağı noktasında TTK bilinçli olarak susmuştur³⁶⁸. OSGB olarak faaliyet gösteren anonim

³⁶⁴ Hayri Domaniç, *Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması*, C. 2, Temel Yayınları, İstanbul, 1988, s. 465; İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 325; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 364.

³⁶⁵ Gönen Eriş, *Açıklamalı-İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, 1. Cilt: Ticari İşletme ve Ticaret Şirketleri, Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Matbaacılık, Ankara, 1992, s. 781. PULAŞLI'nın belirttiği üzere ekonomik amaç ancak şirket ortaklarının lehine parasal olarak menfaat sağlanması halinde söz konusu olur. Bkz. Hasan Pulaşlı, "Türk, İsviçre ve Alman Hukukuna Göre İktisadi Amaç Kavramının Şirket ve Dernekler Bakımından Değerlendirilmesi", *Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Dergisi*, 2016, C. 32, S. 2, s. 22.

³⁶⁶ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 307; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 154. İmregün'e göre, anonim ortaklıktan bahsedilebilmesi için mutlaka şirketin amacının kazanç sağlamak ve bunu ortaklara dağıtmak olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla yazara göre, gelirinin tamamını hayır kurumlarına veya bir spor kulübüne tesis eden bir anonim şirketi kurulamaz. İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 264.

³⁶⁷ Hakan Çebi, *Şirketler Hukuku*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 114.

³⁶⁸ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 308. TEKİNALP'a göre bir anonim şirket için ticari işletmenin işletilmesi gereklidir. Aksi yönde olan KAYAR ise ilgili Kanun maddesindeki amaç ve

şirketlerinin kurulmasındaki temel amaç ekonomik menfaat elde etmektedir. Gerçekten serbest ekonomi piyasasına göre hareket eden ve kendi içerisinde bir işyeri organizasyonuna sahip olan OSGB şirketlerinin temel gayesi kar elde etmektir.

TTK ile birlikte “Ultra Vites” ilkesinin artık anonim şirketlerin şirket sözleşmesinde belirtilen konularla sınırlı olarak faaliyette bulunması zorunluluğu bulunmamaktadır³⁶⁹. Ancak bu durum anonim şirketin hak ehliyeti sınırları bakımında önemli olmamakla beraber yönetim kurulunun şirkete ve pay sahiplerine karşı sorumluluğu açısından önemli bir yer teşkil etmektedir³⁷⁰. Ayrıca TTK m. 339/2-b hükmü uyarınca anonim şirketin faaliyet konularının esaslı noktaları belirtilmek kaydıyla yazılması gerektiği belirtilmiştir. Yani her ne kadar ultra vites kuralı gereği anonim şirketin faaliyetleri şirket sözleşmesindeki konularla sınırlanmasa da bu konuların şirket sözleşmesinde somutlaştırılması gerekmektedir³⁷¹. Gerek anonim şirket gerek diğer ticaret şirketleri türünde faaliyet gösteren OSGB şirketlerinin faaliyet konuları yani yaptıkları işyerlerine isg desteği sağlamaktır. Yani OSGB olarak faaliyet gösteren ticaret şirketlerinin şirket sözleşmelerinde, ultra vites kuralının artık geçerli olmamasına rağmen istenildiği takdirde şirketlerin işletme konusu olarak isg hizmeti desteği ile ilgili ibarelere yer verilebilir. Ancak İSGGM uyarınca hazırlanan OSGB Başvuru Rehberi’ne göre, Ticaret Sicil Gazetesi’ne tescil edilen şirket sözleşmesinin amaç ve konu kısmında “Ortak sağlık ve güvenlik birimi açmak/işletmek”, “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri vermek” vb. ibarelerin yer alması gerekmektedir. Ayrıca ilgili Genel Müdürlüğe göre “İş sağlığı ve güvenliği konularında danışmanlık yapmak” ibaresi kabul edilmemektedir. İSGGM’nin TTK hükümleri karşısında bu şekilde bir sınırlamaya gitmesinin doğru olduğu kabul edilebilir. Çünkü OSGB şirketlerinin temel gayesi bir ekonomik menfaat olsa da bu menfaatleri yapmış oldukları herhangi bir faaliyetten değil, isg sistemine getirilme amaçları olan ve işyerlerine sunmuş oldukları isg hizmetlerinin karşılığında elde etmektedir. Dolayısıyla OSGB şirketleri sadece gerçek amaçları olan isg faaliyetleri üzerine yoğunlaşmalı ve diğer faaliyet alanları ile sınırları belirlenmelidir.

konu unsurlarının sağlanması halinde anonim şirket olarak kurulabileceğini ifade etmektedir. Kayar, *a. g. e.*, s. 399.

³⁶⁹ Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 274; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 308; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 278.

³⁷⁰ Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 278.

³⁷¹ Çebi, *Şirketler Hukuku.*, s. 114.

3.3.1.1.3. Ticaret Unvanı

Anonim şirketler, diğer ticaret şirketlerinde olduğu gibi ticaret unvanı altında faaliyet göstermesi gerekmektedir. TTK m. 43'e göre kural olarak ticaret unvanlarını serbestçe seçebilirler. Ticaret unvanlarında, "anonim şirket", kelimesinin bulunması şarttır. Ticaret unvanında, gerçek bir kişinin adı veya soyadı yer aldığı takdirde, şirket türünü gösteren ibareler, baş harflerle veya başka bir şekilde kısaltma yapılarak yazılamayacaktır. Anonim şirket olarak faaliyet gösteren OSGB şirketlerinin ticaret unvanı kullanmalarına ilişkin isg mevzuatında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla TTK'da yer alan hükümler uyarınca bu şirketler ticaret unvanı kullanabilecektir.

3.3.1.1.4. Tüzel Kişilik

Anonim şirket, TTK m. 124/1 uyarınca tüzel kişiliğe sahiptir. Tüzel kişiliğe ticaret siciline tescil edilmesiyle kazanılır. Tescil işlemi anonim şirketin hak ehliyeti elde etmesinin koşuludur³⁷². Anonim şirket tescil fonksiyonu sayesinde ticaret unvanı altında organları aracılığıyla işlem yaparak işlem ehliyetini yani fiil ehliyetini kullanmaktadır³⁷³.

3.3.1.1.5. Sermaye

TTK m. 329'a göre anonim şirket, belirli ve paylara bölünmüş sermayeye sahip olan şirkettir. Sermaye ile kastedilen unsur şirketin malvarlığı değildir. Sermaye statik bir kavramken malvarlığı dinamik bir yapıya sahiptir. Sermaye kendini daha çok şirketin yönetimi ve kar payı gibi alanlarda göstermekte iken malvarlığı şirketin sorumluluğu alanında uygulama alanı bulmaktadır³⁷⁴. Sermaye unsuru anonim şirketin büyüklüğü konusunda fikir veren ve şirket alacakları tarafından güvence olarak görülen bir unsurdur³⁷⁵. Anonim şirketlerde esas sermaye sistemi ve kayıtlı sermaye sistemi olmak üzere temelde iki çeşit sermaye sistemi vardır. TTK m. 332/1'e göre tamamı esas

³⁷² Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 274; İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 262

³⁷³ Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 278; Çebi, *Şirketler Hukuku*, s.

³⁷⁴ Kayar, *a. g. e.*, s. 400. Sermayenin belirliliği e belirli paylara bölünmüş olması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 272; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 305 vd.; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 186 vd.; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, 774 vd.; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 111 vd.

³⁷⁵ Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 147.

sözleşmede taahhüt edilmiş bulunan sermayeyi ifade eden esas sermaye ellibin Türk Lirasından; sermayenin artırılmasında yönetim kuruluna tanınmış yetki tavanını gösteren kayıtlı sermaye sistemini kabul etmiş bulunan halka açık olmayan anonim şirketlerde başlangıç sermayesi yüzbin Türk Lirasından aşağı olamaz.

3.3.1.2. Kuruluş

Anonim şirketlerin kuruluşu, ortaklığın tüzel kişiliğe sahip olması için geçmesi gereken tüm safhaları ifade eder³⁷⁶. Yeni TTK ile birlikte kanun koyucu anonim şirketlerin ani kuruluşu Kanuna alarak tedrici yani aşamalı kuruluş olarak adlandırılan sisteme Kanunda yer vermemiştir³⁷⁷. Ani kuruluşta şirket sermayesinin tamamı kurucular tarafından taahhüt edilmektedir. Tedrici kuruluşta ise şirket sermayesinin bir kısmı kurucular tarafından taahhüt veya temin edilirken diğer kısmı ise halka arz edilmektedir³⁷⁸.

Anonim şirketin kuruluşu temel olarak üç aşamada gerçekleşir. İlk aşama şirket sözleşmesinin hazırlanması sürecidir. Anonim şirketi kuruluşundaki bu esas sözleşme TTK m. 339'a göre yazılı olarak hazırlanmaktadır. İkinci aşamada ise bu esas sözleşmedeki bütün kurucuların imzaları TTK m. 339/1 uyarınca noterce veya ticaret sicili müdürü/müdür yardımcısı huzurunda imzalanmakta ve onaylanmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken yeni TTK m. 335/1 ile getirilen hükümdür. İlgili maddeye göre anonim şirket, kurucuların, kanuna uygun olarak düzenlenmiş bulunan, sermayenin tamamını ödemeyi, şartsız taahhüt ettikleri, imzalarının noterce onaylandığı esas sözleşmede, anonim şirket kurma iradelerini açıklamalarıyla kurulmaktadır. Bu hüküm ile birlikte anonim şirketin kurulma anı ile tüzel kişilik anı birbirinden ayrılmıştır. Dolayısıyla şirket esas sözleşmesinin onaylanması anından itibaren anonim şirketin Ticaret siciline tescil edildiği ana kadar geçen sürede varlığı sürdüren şirket ön anonim şirkettir³⁷⁹. Son aşama ise anonim şirketin ticaret siciline tescil edilmesidir. Yapılan

³⁷⁶ Bahtiyar, a. g. e., s. 126.

³⁷⁷ Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 787; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 332-333; Bozkurt, a. g. e., s. 216.

³⁷⁸ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 263-264; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 278; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 333.

³⁷⁹ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 344-345; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 2343-235; Bahtiyar, a. g. e., s. 137; Bilgili-Demirkapı, a. g. e., s. 172; Bozkurt, a. g. e., s. 228-229. Ön şirket aşamasından sonra üçüncü aşamaya geçilmeden kurucular taahhüt etmiş olduğu sermayeleri kısmen

tescil kurucu etkiye sahiptir. Yani daha sonra yapılacak olan şirketin ilanı ise açıklayıcı bir etkiye haizdir³⁸⁰.

3.3.2. Limited Şirket

3.3.2.1. Tanımı ve Unsurları

TTK m. 573 uyarınca bir veya daha çok gerçek veya tüzel kişi tarafından bir ticaret unvanı altında kurulan ve esas sermayesi belirli olup, bu sermaye esas sermaye paylarının toplamından oluşan şirkete limited şirket denir. Limited şirket, uygulamada çok sık görülen bir şirket olmanın yanında OSGB olarak faaliyet gösterilen şirket türleri arasında en fazla tercih edilen şirket tipi olmasıyla da önemli bir yere sahiptir.

Limited şirket, Türk hukukuna eski TK ile girmiştir. Esas itibariye Fransız Limited Şirketler Kanunu'ndan esinlenerek TK'da kendine yer edinmiştir. Yeni TTK ile limited şirket hakkında pek çok yenilik getirilerek geniş düzenleme yer verilmiştir³⁸¹. Eski düzenlemede limited şirketin daha çok şahıs şirketi karakterine sahip olduğu söylenebilecekken bugün itibariyle limited şirketinin sermaye şirketine büründürüldüğünü söylemek yanlış olmayacaktır³⁸². Ancak bununla birlikte limited şirketin saf bir sermaye şirketi olduğunu söylemekte doğru değildir³⁸³. Çünkü TTK hükümlerine bakıldığında limited şirketin her ne kadar TTK'da sermaye şirketi olarak belirtilmesine rağmen şahıs şirketi benzer özelliklerine sahip olduğu görülmektedir³⁸⁴. Bu nedenle limited şirketin şahıs şirketi özelliklerini taşıyan sermaye şirketi olduğu

veya tamamen ödemelidir. Ayrıca eğer anonim şirketin kurulması Ticaret Bakanlığı'nın iznine tabi ize gerekli izin alınmalıdır.

³⁸⁰ Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 297; İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 274-275; Kayar, *a. g. e.*, s. 411; ³⁸⁰ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 348-349; Ayhan Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 293.

³⁸¹ Reha Poroy-Ünal Tekinalp-Ersin Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku II*, Güncellenmiş Yeniden Yazılmış 14. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s. 396. Limited şirketin tarihsel gelişimi ve yeni TTK ile getirilen önemli değişikliklerin neler olduğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Poroy- Tekinalp- Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku II*, s. 396-400; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 715 vd.

³⁸² Bozkurt, *Şirketler Hukuku*, s. 521.

³⁸³ Ayhan Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 507.

³⁸⁴ Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 413; Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 507-508; Kayar, *a. g. e.*, s. 491; Bozkurt, *Şirketler Hukuku*, s. 521. Limited şirketin sermaye ve şahıs şirketlerine benzer yönleri ayrıntılı bilgi için bkz. Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 413-414.

söylenerek karma bir şirket tipi olduğu öğretilde bazı yazarlar tarafından ifade edilmiştir³⁸⁵.

3.3.2.1.1. Kişi

Limited şirketlerde ortaklar gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilmektedir. TTK m. 574/1'e göre ortak sayısının elliden fazla olamayacağı belirtilirken ilgili maddeden anlaşılabileceği üzere ortak sayısı bir kişi bile olması halinde limited şirket kurulabilecektir. Tek kişiyle limited şirket kurulabilmesinin amacı kötü niyetli uygulamaların önüne geçilmek istenmesidir. Çünkü normal şartlarda tek pay sahibi varken göstermelik birden fazla pay sahibi varmış gibi davranılması (Saman Adam) olumsuz sonuçlara yol açmaktaydı. Bu nedenle yaşanabilecek olumsuzlukları engellemek adına yeni TTK ile tek ortaklı limited şirket kurulabileceğine dair düzenleme getirilmiştir³⁸⁶.

Limited şirket türünde kurulan OSGB şirketlerinde kurucu olabilmek için ne 6331 sayılı Kanunda ne de diğer işg mevzuatında herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Dolayısıyla işg alanı ile ilgisi olmayan pek çok kişi bu şirketlerin kurucusu veya ortağı olabilecektir. Ancak kanun koyucunun yapmış olduğu bu tercihin doğru olmadığı kanaatindeyiz. Çünkü işg alanı, uzman olan ve o alanda spesifik çalışmalar yürüten kişilere bırakılmalıdır. Aksi takdirde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini garanti altına alan ve en temel hakları olan yaşam hakları tehlikeye girecektir.

3.3.2.1.2. Amaç

TTK m. 573/3 uyarınca limited şirket, kanunen yasak olmayan her türlü ekonomik amaç ve konu için kurulabilir. Limited şirket olarak faaliyet gösterebilmek için mutlaka bir ticari işletmenin çalıştırılması gerekmemektedir. Önemli olan ortaklığın konusunun ekonomik olmasıdır. Uygulamada ticari işletme işletmek amacıyla kurulan limited şirketler özellikle küçük ve orta ölçekteki ticari işletmeler için oldukça elverişlidir³⁸⁷. Maddeden anlaşılabileceği üzere limited şirketin kurulma amacı iktisadidir. Nitelikleri itibarıyla amaçları hayri ve ilmi olan dernek ve vakıfların limited şirket

³⁸⁵Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 743; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 349; Çebi, *Şirketler Hukuku*, s. 339.

³⁸⁶Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 352; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 717.

³⁸⁷Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 672.

kurabilmesi mümkün değildir³⁸⁸. Ayrıca limited şirketler Bankacılık Kanunu ve Sigortacılık Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca bankacılık ve sigortacılık yapamamaktadır. Gerçekten limited şirket şeklinde faaliyet gösteren OSGB şirketleri, işyerlerine sunmuş oldukları hizmetler karşılığında gelir elde etmektedir. Yani bu şirketlerin temel gayesi iktisadi bir amaca yönelik olmasıdır³⁸⁹.

3.3.2.1.3. Ticaret Unvanı

Limited şirketler tüzel kişiliği sahip olmanın yanı sıra bir tacir sıfatına da haiz olmaları sebebiyle ticaret unvanı kullanmak zorundadır³⁹⁰. TTK m. 43/2'e göre ticaret unvanında limited şirket kelimesinin bulunması şarttır. Ayrıca ticaret unvanında, gerçek bir kişinin adı veya soyadı yer aldığı takdirde, şirket türünü gösteren ibareler, baş harflerle veya başka bir şekilde kısaltma yapılarak yazılamaz. Limited şirket olarak faaliyet gösteren OSGB şirketlerinin ticaret unvanı kullanmalarına ilişkin isg mevzuatında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla TTK'da yer alan hükümler uyarınca bu şirketler ticaret unvanı kullanabilecektir.

3.3.2.1.4. Tüzel Kişilik

Limited şirketlerde diğer ticaret şirketleri gibi tüzel kişiliğe haizdir. TTK m. 588/1 uyarınca limited şirket, ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanır. Tüzel kişiliğe sahip olmanın en önemli özelliği tek kuruculu limited şirketlerde, kurucunun malvarlığı ile şirketin mal varlığının karışmasının engellenmesidir³⁹¹.

3.3.2.1.5. Sermaye

Şirket sermayesi limited şirket açısından çok önemlidir. Çünkü şirket sermayesine bakılarak şirketin piyasadaki güvenilirliği ve ticaret hacmi şekillenmektedir³⁹². TTK m. 580/1'e göre limited şirketin esas sermayesi en az onbin Türk Lirasıdır. Üzerlerinde sınırlı aynı bir hak, haciz veya tedbir bulunmayan; nakden değerlendirilebilen ve devrolunabilen, fikrî mülkiyet hakları ile sanal ortamlar ve adlar

³⁸⁸ Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 353; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 522.

³⁸⁹ OSGB şirket sözleşmesinde yer alan işletme konusuna ilişkin sınırlamalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. s. 110-111.

³⁹⁰ Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 719.

³⁹¹ Kayar, *a. g. e.*, s. 493.

³⁹² Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 354.

da dâhil, malvarlığı unsurları aynı sermaye olarak konulabilir. Hizmet edimleri, kişisel emek, ticari itibar ve vadesi gelmemiş alacaklar sermaye olamamaktadır.

3.3.2.2. Kuruluş

Limited şirketin kuruluşu ana hatlarıyla anonim şirketlerin kuruluşuna benzemektedir. Temel olarak üç aşamadan oluştuğu söylenebilir. İlk aşama şirket esas sözleşmesinin oluşturulmasıdır. İlk aşama hazırlanan şirket sözleşmesinin hazırlanmasıdır. Yazılı olarak hazırlanan ve TTK m. 576'da belirtilen zorunlu kayıtları içeren şirket sözleşmesi kurucular tarafından imzalandıktan sonra Ticaret Sicili yetkilileri tarafından onaylanmalıdır. Son aşama ise Ticaret Sicili yetkilileri tarafından onaylanan şirket sözleşmesinin ticaret siciline tescil ve ilan edilmesidir. Anonim şirketlerde olduğu limited şirketlerde de TTK m. 585/1 ile şirketin kuruluşu anı tescil ve ilan anı değildir. Limited şirketin kurulma anı hazırlanan şirket sözleşmesinin ticaret sicili memurları önünde imzalandığı andır. Dolayısıyla bu andan itibaren şirketin tescil edildiği ana kadar geçen sürede kurulan şirkete ön şirket denmektedir³⁹³. Limited şirketin ticaret siciline tescil edilmesi sonucu tüzel kişiliği ortaya çıkmaktadır. Tüzel kişiliğin kazanılması için tescil edilmesi yeterlidir³⁹⁴. Şirketin ticaret siciline tescili kurucu bir tescil ifade ederken ilanı ise açıklayıcı etkiye haizdir³⁹⁵.

³⁹³ Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 742; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 530; Kayar, *a. g. e.*, s. 496; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 427; Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 516. Öğretide limited şirketin tescil anına kadar oluşan bu ortaklığın adi şirket niteliğinde olduğuna ilişkin görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Poroy- Tekinalp- Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku II*, s. 409. Öğretideki diğer görüşler için bkz. Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 427-428.

³⁹⁴ Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 1473.

³⁹⁵ Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 741; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 354.

3. BÖLÜM

ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİNİN İŞ KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

1. İŞ KAZASI

1.1. Genel Olarak

Endüstri devriminden itibaren süre gelen teknolojik gelişmeler ve üretim mekanizmalarıyla birlikte sanayi toplumu oluşmuştur. Artan üretim kapasitesi ve istihdam olanakları bu sürecin olumlu yanları gibi gözükse de sanayi toplumuna geçiş beraberinde iş kazaları da getirmiştir³⁹⁶. Ülkemizde de her geçen gün sayıları artmakta olan iş kazaları ve meslek hastalıkları ürkütücü boyutlara ulaşmaktadır³⁹⁷. Yaşanan bu olaylar çalışanlar nezdinde manevi kayıpların yanında ciddi dereceye ulaşan maddi kayıplara da yol açmaktadır³⁹⁸.

İş kazasına karşı çalışanların korunmasına yönelik düzenlemelerin başlangıcı batı toplumlarında XIX. yüzyılın sonuna dayanmaktadır. Sosyal sigorta yasaları ile iş kazaları neticesinde ortaya çıkan zararların tazmini sorumluluk hukukunun temel ilkelerinin de etkisiyle işverenlere yükletilmiştir. Fakat gerek bu tazminat davalarının uzun sürmesi gerek sorumluluk mekanizmalarının elverişsizliği meydana gelen zararı gidermede yetersiz kalmıştır³⁹⁹. Nitekim sosyal güvenlik ilkesi gereğince çalışanların bu risklere karşı korunması ve iktisadi bir güvence getirilmesi amacıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası düzenlemelerinin yapılması gündeme gelmiştir⁴⁰⁰.

³⁹⁶ Celal Tozan, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları*, TİSK Yayınları, Ankara, 2011, s. 17; Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, s. 8.

³⁹⁷ Murat Demircioğlu-Ali Güzel, *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*, 2. Baskı, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2002, s. 173; Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, s. 16-22.

³⁹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 902; Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 49; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 4-6.

³⁹⁹ Ali Rıza Okur-Ali Güzel-Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 12. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009, s. 309.

⁴⁰⁰ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 309-310.

1.2. İş Kazası Kavramı

1.2.1. Genel Olarak

Öğretide kaza kavramı biri geniş anlamda diğeri de dar anlamda olmak üzere iki şekilde kullanılmaktadır. İstenilmeyerek aniden meydana gelen ve bir zarara neden olan sebepler bütününe geniş anlamda kaza denir. Buradaki kaza neticesinde zarar kişinin beden bütünlüğünde oluşabileceği gibi mal varlığında da (eşyaya gelen zarar) vuku bulabilmektedir⁴⁰¹. Dar anlamda kazada ise meydana gelen zarar sadece kişinin vücut bütünlüğünü ihlal etmekte veya ölümüne yol açmaktadır⁴⁰². Dolayısıyla meydana gelen iş kazalarında OSGB şirketlerinin sorumluluklarının doğduğu kaza dar anlamdadır. Çünkü çalışanların uğradığı kazaların sebep olduğu zararlar vücut bütünlüğünde ortaya çıkmakta ve bunların tazmininde dar anlamda kaza kavramı esas alınmaktadır.

Geçmişte yaşanan iş kazalarında ortaya çıkan zararların sorumluluğu ilk olarak işverenlere yüklenmekteydi. Endüstrinin ilerlemesi sonucu ise iş kazalarında işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu ile daraltılmış bulunmaktaydı. Tehlike sorumluluğu gibi kusursuz sorumluluk düzenlemeleri getirilerek bu sorun aşılmıştır. Hatta sonraki düzenlemelerde işveren kusurlu olup olmaması önemsiz hale gelmiş ve tüm zarardan işverenin kendisi sorumlu tutulmuştur⁴⁰³. Bu düzenlemelerde işverenin kusurunun olmaması hallerinde ise sorumluluğun tamamını işverene yükletilmemekteydi. Ancak bu sorumluluk rejiminde çalışanların bütün zararları karşılanmamakta ve bu kişiler pek çok riske ile karşı karşıya kalmaktaydı⁴⁰⁴. Tüm bu nedenler işverenin sorumluluğunun yanında çalışanların hak kayıplarını önlemek ve temelinde zayıf grupları risklerden koruma amacı güden ve sosyal sigorta kanunları içerisinde düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarının doğmasına neden olmuştur. Dolayısıyla meydana gelen iş kazaları neticesinde ortaya çıkan zararlar OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğunu ele alan iş hukuku açısından ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

⁴⁰¹ Levent Akın, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, s.19.

⁴⁰² Fikret Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974, s. 6.

⁴⁰³ Aziz Can Tuncay-Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Güncelleştirilmiş 15. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012, s. 14. İş kazası ve meslek hastalığı sigortalarının Dünya'daki ve ülkemizdeki tarihsel gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 15-30.

⁴⁰⁴ Kenan Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 4. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 1988, s. 19.

Kanunu'nda (SSGSSK)⁴⁰⁵ düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı sigortasında bağlamında ele alınmalıdır. Çünkü iş kazaları nedeniyle OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğunu ele alan hükümler esas itibariyle 6331 sayılı Kanunda yer alırken; Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) sorumluluğunu ele alan hükümler 5510 sayılı Kanunda yer almaktadır. Yani 5510 sayılı Kanun kapsamında yaşanan bir iş kazası sonucu iş kazası meslek hastalığı sigortası için ödenen primlerin karşılığında gerekli ödemelerin talep edileceği muhatap SGK'dır. Oysaki 6331 sayılı Kanunda yer alan isg tedbirlerinin yerine getirilmemesi sonucu çalışanların ve bunların destek yoksun kalanlarının maddi ve manevi tazminat taleplerini yönelttiği muhatap ise ve 6331 sayılı Kanun uyarınca sorumlu tutulan OSGB şirketleridir⁴⁰⁶. Dolayısıyla OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğunu tespit etmek için irdelenmesi gereken iş kazası kavramı iş hukuku bağlamında tanımlanarak buradaki gerekli unsurları içeren iş kazasıdır. Ancak OSGB şirketlerinin sorumlu olduğu iş kazalarının tespiti hususunda sınırların çizilmesi ve karışıklıkların önlenmesi adına 5510 sayılı Kanun kapsamında tanımlanan iş kazasının da irdelenmesi gerekmektedir.

1.2.2. 5510 sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası

1.2.2.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun m. 13/1'e göre "İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*

⁴⁰⁵ RG 16.06.2006/26200.

⁴⁰⁶ Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 3. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 333.

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.” denilerek 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazasının tanımı yapılmıştır. Buna göre 5510 sayılı Kanun açısından bir iş kazasının unsurları sigortalı olma, kazaya uğrama, zararın meydana gelmesi, uygun illiyet bağının bulunması ve en önemli unsur olarak belirtilen m. 13/1’de yer alan iş kazası karinelerinden birinin var olmasıdır. Esasen ilgili hükümde iş kazası tanımının yapılmasından ziyade hangi durumlarda yaşananların iş kazası sayılacağı belirtilmiştir⁴⁰⁷. Tanım niteliğindeki bu ilgili hükümde belirtilen iş kazası tarifi, çalışanın iş ilişkisinden kopmasına rağmen sigortalıyı korumaya yönelik bir amaca sahip geniş anlamda bir iş kazası tarifidir. Dolayısıyla çalışan fiilen iş ilişkisinin olmadığı durumlarda diğer koşulların da sağlanması şartıyla iş kazasına uğramış sayılarak 5510 sayılı Kanunda belirtilen haklardan yararlanabilecektir⁴⁰⁸.

5510 sayılı Kanunda belirtilen iş kazası kavramına geçmeden 6331 sayılı Kanunda tanımlanan iş kazası ile arasındaki ilişkiyi açıklamak gerekmektedir. 6331 sayılı Kanuna göre iş kazası “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” denilerek tanımlanmıştır. Ancak her iki kanun açısından yapılan iş kazası tanımı arasında örtüşme bulunmamaktadır⁴⁰⁹. Öğretide OCAK⁴¹⁰, ÖZDEMİR⁴¹¹, AYDINLI⁴¹² ve CANIKLIOĞLU⁴¹³ haklı olarak bu durumu eleştirmiştir. 6331 sayılı Kanun

⁴⁰⁷ Güzel-Okur-Caniklioğlu, a. g. e, s. 315; Tuncay-Ekmekçi, a. g. e, s. 300; Fatih Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s. 173.

⁴⁰⁸ Yusuf Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 9. Bası, Dora Yayınevi, Bursa, 2018, s. 262.

⁴⁰⁹ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 508; Caniklioğlu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*, s. 63; Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 56; Ocak, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Tarafllara Getirdiği Yükümlülükler*, s. 118.

⁴¹⁰ Ocak, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Tarafllara Getirdiği Yükümlülükler*, s. 118. OCAK’a göre 5510 sayılı Kanundan farklı bir tanım getirilerek 6331 sayılı Kanunda düzenlenen iş kazası kavramı pek çok tartışmaya ve karışıklığa yol açacak mahiyettedir.

⁴¹¹ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 510. ÖZDEMİR’e göre 6331 sayılı Kanunda tanımlanan iş kazası kavramı, 5510 sayılı Kanun esas alınarak düzenleme gerekirdi.

⁴¹² Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 56. AYDINLI’ya göre 6331 sayılı Kanun ile getirilen iş kazası kavramı, 5510 sayılı Kanun ile bazı anlamlarda örtüşse bile kapsam olarak daha dar anlamda tanımlanmıştır. 6331 sayılı Kanun ile getirilen iş kazası kavramı, 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası sayılan işyeri dışında işverenin emriyle işin yapılması dışında boş geçen zaman sürecini ile süt verme süresi içinde meydana gelen durumları iş kazası olarak kabul etmemektedir.

⁴¹³ Caniklioğlu, *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*, s. 64. CANIKLIOĞLU, bir çalışanın görevli iken gerçekte iş yürütümü ile ilgili olmasına rağmen kazaya

gerekçesinde⁴¹⁴ ise Kanun ile getirilen iş kazası kavramının 5510 sayılı Kanuna göre daha genel bir tanım içerdiği belirtilmiştir. Gerekçeye göre, 5510 sayılı Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkan verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ancak öğretide de haklı olarak ifade edildiği gibi 6331 sayılı Kanun ile getirilen iş kazası kavramı 5510 sayılı Kanuna göre geniş bir tanım getirmemiştir⁴¹⁵. Gerek Kanun gerekçesi gerek öğretideki görüşler ele alındığında sosyal güvenlik hukuku anlamında tanımlanan iş kazası hallerinde 5510 sayılı Kanunu esas almak gereklidir. Zira ilgili Kanun iş kazasını içeren olaylar açısından 6331 sayılı Kanuna göre daha geniş bir kapsama sahiptir. Konuya bu şekilde yaklaşmak, 6331 sayılı Kanun uyarınca iş kazası sayılmayan hallerde hem çalışanların hak kayıplarına uğramasını engelleyecek hem de temelinde işçiler gibi zayıf ve riskli gruplara güvence sağlama amacı gücen sosyal güvenlik ilkesi ile bağdaşacaktır. Böylelikle bir kaza 6331 sayılı Kanuna göre iş kazası sayılması için gerekli şartları taşımasa bile 5510 sayılı Kanun kapsamında gerekli şartları ve unsurları taşıyorsa iş kazası sayılacak SGK tarafından kendisine ödenecek yardımlara hak kazanacaktır.

uğraması halinde 6331 sayılı Kanuna göre iş kazasının oluşmamasını haklı olarak ifade etmektedir. Keza yine 6331 sayılı Kanuna göre işverence sağlanan taşıtlar ile çalışanların işyerine getirilip götürülmesi esnasında uğranılan zararlar iş kazası kabul edilmeyecektir.

⁴¹⁴ 6331 sayılı Kanun gerekçesinde “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yapılan sosyal güvenlik hakları ve tazmine dayalı iş kazası tanımı aslında meydana gelen kazaların hangi şartlarda meydana geldiğinde iş kazası sayılacağını belirlemeye yöneliktir. Oysa uluslararası kuruluşlarca yapılan tanımlara bakıldığında iş kazasının;

- Avrupa Birliği İstatistik Ofisine; “iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay,

- Uluslararası Çalışma Örgütüne; işte ya da işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüm,

yaralanma ya da hastalıkla sonuçlanabilecek kazalar,

- Dünya Sağlık Örgütüne; “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay, şeklinde tanımlanmış olup, böylece daha üst genel bir tanımlama yoluna gidildiği görülmektedir.

Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkan verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca “işin yürütümü nedeniyle” ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkan sağlanmıştır. Bunun yanında meslek hastalığında da aynı usul benimsenerek mesleki risklere maruziyet esas alınarak genel bir tanım yapılmıştır.” denilerek iş kazası kavramı ile daha üst genel bir tanım yapıldığı ifade edilmiştir.

⁴¹⁵ Caniklioğlu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, s. 64-65; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 510; Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, s. 56.

1.2.2.2. İş Kazasının Unsurları

1.2.2.2.1. Sigortalı Olma

5510 sayılı Kanun kapsamında bir iş kazasından bahsedebilmek için kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması gerekmektedir⁴¹⁶. İlgili Kanuna göre Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi sigortalı denmektedir. 5510 sayılı Kanun 4’de kimlerin sigortalı sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre ilgili Kanun m. 4/1-a⁴¹⁷, m. 4/1-b⁴¹⁸, m. 5/1-a⁴¹⁹, m.5/1-b⁴²⁰, m. 5/1-c⁴²¹, m. 5/1-e⁴²², m. 5/1-g⁴²³ hükümlerinde belirtileler iş kazası

⁴¹⁶ Mustafa Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, Ankara, 1977, s.196-197; Güzel-Okur-Caniklioğlu, a. g. e, s. 315; Tuncay-Ekmekçi, a. g. e, s. 300; Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, s. 173-174; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 329; Demircioğlu-Güzel, a. g. e, s. 174.

⁴¹⁷ M.4/1-a: *Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar.*

⁴¹⁸ M.4/1-b: *Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;*

1) *Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,*

2) *Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,*

3) *Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,*

4) *Tarımsal faaliyette bulunanlar.*

⁴¹⁹ M.5/1-a: *Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.*

⁴²⁰ M.5/1-b: 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; *meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır.*

⁴²¹ M.5/1-c: *Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.*

⁴²² M.5/1-e: *Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile (...)1) genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.*

⁴²³ M.5/1-g: *Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık*

olması halinde sigortalı sayılmaktadır. Ayrıca Kanunun ek m. 5⁴²⁴, m. 6⁴²⁵ ve m. 9⁴²⁶'da belirtilenler de iş kazası bakımından sigortalı sayılmaktadır.

İş kazasının unsuru olan sigortalı sayılmak için ilk olarak sosyal sigortalı olmak tescil edilmiş olmak gerekmektedir. Tescil edilmiş olmak sigortalının sosyal güvenlik hukuku bakımından sigortalı olduğunu ve sosyal sigorta ilişkisinin kurulmuş olduğunu gösteren kanuni bir karinedir⁴²⁷. Ancak işe başlamakla birlikte SGK'ya işveren tarafından bildirim yapılmaması sigortalı olma sıfatını engel değildir⁴²⁸. Çünkü sigortalılık ilişkisi bildirimle bağlı değil aksine zorunlu bir ilişkidir⁴²⁹. Asıl önemli olan sigortalılık ilişkisinin başlamış olmasıdır⁴³⁰. Yani sigortalının işverenin yanında fiilen çalışması sigortalılık ilişkisinin başlaması için yeterlidir⁴³¹. Ayrıca fiilen çalışmakla birlikte çalışanın primlerinin ödenmemesi de sigortalı olma sıfatına sahip olunmasına engel değildir⁴³².

sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50 nci maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.(Ek cümle: 13/2/2011-6111/24 md.) Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.

⁴²⁴ Ek m.5: **Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.** Bunlar hakkında bu Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

⁴²⁵ Ek m.6: **Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin** sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır.

⁴²⁶ Ek m.9: **Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır.**

⁴²⁷ Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 319.

⁴²⁸ Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*; s. 298; Güzel-Okur-Caniklioğlu, a. g. e, s. 318; Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, s. 177; Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 216.

⁴²⁹ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 63.

⁴³⁰ Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 319.

⁴³¹ Güzel-Okur-Caniklioğlu, a. g. e, s. 318; Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 319; Tuncay-Ekmekçi, a. g. e, s. 302; Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 534; Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 216.

⁴³² Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*; s. 298; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 39; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 63; Tuncay-Ekmekçi, a. g. e, s. 302; Demircioğlu-Güzel, a. g. e, s. 175.

1.2.2.2.2. Kazaya Uğrama

5510 sayılı Kanun kapsamında bir iş kazasından bahsedebilmek için aranan unsurlardan biri de sosyal güvenlik hukuku bağlamında bir kazanın gerçekleşmiş olmasıdır. Bireysel iş hukuku açısından hukuki sorumluluğun kaza ile 5510 sayılı Kanun açısından gerekli unsur olan iş kazası farklı unsurları içeren kavramlardır⁴³³. Bireysel iş hukuku anlamındaki kaza için öncelikle bu kazanın istenilmeyen bir şekilde gerçekleşmesi gerekirken; sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki iş kazası için bu şart geçerli değildir. Öğretideki çoğunluk görüş sigortalının bilerek ve isteyerek kendisine zarar verdiği durumlarda dahi iş kazasının gerçekleşeceğini savunmaktadır⁴³⁴. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında “...intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 110. maddesi açıklığı gereği olay yine iş kazasıdır.” diyerek işçinin hiçbir dış etken olmaksızın intihar etmesini iş kazası olarak kabul etmiştir⁴³⁵. Sigortalının kendisine bilerek ve isteyerek intihar etmesi sonucu iş

⁴³³ Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası kavramı ve unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. s. 137 vd.

⁴³⁴ Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s. 198; Resul Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, Nurel Matbaacılık, Ankara, 2003; Memduh Yelekçi, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Gaye Matbaacılık, Ankara, 1988, s. 135 vd.; Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 321; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 333-334; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 57; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 21-22; Demircioğlu-Güzel, *a. g. e.*, s. 175; Başbuğ- Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 479; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 92. Aksi yöndeki görüşler için bkz. Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 303; Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, s. 175. Aksi yönde görüş bildiren TUNCAY ve EKMEKÇİ’ye göre, çalışanın intihar etmesi durumunda kendisinin iradesi ön planda olduğundan dış etkenler nedeniyle oluşması gereken bir iş kazası kavramı bulunmamaktadır. Yazarlara göre, 5510 sayılı Kanun m. 22 (Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması) çalışanların kasıtlı fiillerini de iş kazası sayan değil, kasıtlı davranan sigortalıyı yardımlardan belirli bir miktarda yoksun bırakmak suretiyle adeta onu cezalandırmaya yönelik bir hükümdür. Bu nedenle işyerinde dahi olsa iradi bir fiile dayandığı için örneğin intihar iş kazası sayılmaz. Buna rağmen intiharı iş kazası olarak değerlendirmek iş kazası kavramını sonu belirsiz boyutlara kadar genişletecek ve işlevsiz hale getirecektir. Çünkü intihar olayında olayın nedeni, yapılan iş olmayıp, sigortalının iradesidir. Diğer bir anlatımla kaza iradi olamaz. Bu nedenle işyerinde meydana gelse dahi intihar iş kazası sayılmaz. Aksi yönde görüş bildiren diğer yazarlardan UŞAN’da işçinin iradi olarak intihar etmesinin iş kazası olarak kabul edilmesini doğru bulmadığını ifade etmektedir.

⁴³⁵ Yargıtay 10. HD., K. T.: 05.07.2004, E. 2004/4465, K. 2004/6425. Yalçın Bostancı, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2005, C. 8, S. 1, s. 8. Yargıtayın aynı yöndeki kararları için bkz. Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 216. Farklı ülkelerdeki uygulamalar hakkında bilgi için bkz. Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 514-515.

kazası sayılırken bu durum sadece kendisine SGK tarafından yapılacak yardımlardaki miktarı ve oranları etkileyecektir⁴³⁶.

Bireysel iş hukuku anlamında kullanılan kaza kavramında haricilik unsuru yani zarara sebep olayın dış etkenler nedeniyle gelmiş gereklidir⁴³⁷. 5510 sayılı Kanun kapsamında bir kazanın dış etkenler tarafından meydana gelip gelmemesi konusunda öğretide bir görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretideki bir görüşe göre 5510 sayılı Kanun açısından bir iş kazasından bahsedebilmek için kazanın dış etkenler tarafından gelmesi gereklidir⁴³⁸. Diğer görüş ise 5510 sayılı Kanun açısından bir iş kazasında haricilik yani dış etken unsurunun zorunlu olmadığı haklı olarak belirtmektedir⁴³⁹. Bu konuda ele alınması gereken kalp krizi gibi iç etkenler nedeniyle meydana gelen olayların iş kazası sayılıp sayılamayacağı hususudur. TUNCAY-EKMEKÇİ⁴⁴⁰, AYDINLI⁴⁴¹ ve UŞAN-ERDOĞAN⁴⁴² işyerinde çalışanın dış etkenler olmaksızın iç etkenler (kronik kalp yetmezliği veya diğer sair hastalık vb.) nedeniyle kalp krizi geçirmesi durumunda 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazasının oluşamayacağını belirtmektedir. Öğretide aksi yönde düşünen yazaralar ise önemli olanın 5510 sayılı Kanun m. 13'de belirtilen kaza hallerinden birinin gerçekleşmesinin olduğunu belirtmekte ve bu hallerden birinin varlığı halinde işçinin iç veya dış etkenler nedeniyle

⁴³⁶ Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 216; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 57; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 334; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 202.

⁴³⁷ Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, s. 9; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 21.

⁴³⁸ Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 303; Güzel-Okur-Canıklioğlu, *a. g. e.*, s. 321; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 57; Fatih Uşan-Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 386.

⁴³⁹ Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s. 198; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 202; Yelekçi, *a. g. e.*, s. 136-137; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 333-334; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 21; Başbuğ- Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 479.

⁴⁴⁰ Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 303.

⁴⁴¹ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 57-60. AYDINLI, iş kazası kavramının tanımlanması hususunda dış etken (haricilik) unsuru dışında diğer tartışmalara katılmadığını en önemli unsurun dış etken unsurunu olduğu belirtmektedir. Bu nedenle yazara göre, kalp krizinin iş kazası sayılabilmesi için dış etkenler nedeniyle meydana gelmesi zorunludur. Kalp krizine etki eden şeyler stres, yorgunluk, gerginlik vb. haller olabilir. Yani önemli olan bu faktörlerin dış etkenler aracılığıyla ortaya çıkmasıdır. Örneğin, işyerinde aşırı nedenle sinirlenen, eşyle telefonda kavga etmesi sonucu rahatsızlanan, meydana gelen patlama sonucu aşırı korku nedeniyle kalp krizi geçirme hallerinde iş kazasına neden olan hallerin tamamı dış etkenler kaynaklıdır. Ancak kalıtsal bir kalp yetmezliği gibi problemleri nedeniyle herhangi bir dış etken haricinde içten etkenler nedeniyle kalp krizinin meydana geldiği ve zararın olduğu hallerde 5510 sayılı Kanun anlamında bir iş kazasından bahsedilemeyecektir.

⁴⁴² Uşan-Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 386. Aynı görüşte olan bir diğer yazar için bkz. Yelekçi, *a. g. e.*, s. 136-137.

kalp krizi geçirmesinin önemli olmadığını ifade etmektedirler⁴⁴³. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda kalp krizi olarak gerçekleşen ölüm olayını iş kazası saymıştır⁴⁴⁴. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında gemide gerçekleşen kalp krizi ve buna ilişkin zarar doğuran olayı iş kazası olarak nitelendirmiştir⁴⁴⁵. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararında iş kazasının varlığını düzenleyen Kanun hükmüne ağırlık vererek kalp krizine yol açan dış etkenler veya ani olma gibi teknik özelliklere bakmaksızın olayı iş kazası kabul etmiştir⁴⁴⁶.

⁴⁴³ Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s. 198 vd.; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 204; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 333-334; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 21; Başbuğ- Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 479.

⁴⁴⁴ Yargıtay 21. HD., K. T.: 08.02.2011, E. 2010/9728, K. 2011/801. Çoşkun Saraç, “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin Ölüm Kazasından Dolayı Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S. 26, s. 125 vd. Yargıtay dairesi somut olayda “...Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacılar murisinin, davalı Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Genel Müdürlüğü’nde 1988 yılından beri müfettiş olarak çalıştığı, 16.10.1996 tarihinde saat 19.00 sularında kalp krizi geçirerek öldüğü, olayın işle illiyetinin bulunmadığı gerekçesiyle Kurum müfettişi tarafından iş kazası olarak değerlendirilmediği, tefrik olunan davada (...) İş Mahkemesinin 08.07.2009 gün ve 2009/540 E., 2009/468 K. sayılı kararı ile davacılar murisinin kalp krizi sonucu ölümü olayının iş kazası olduğunun tespitine karar verildiği ve kararın Dairemizce onanarak kesinleştiği...” denilerek 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazasının gerçekleştiğine karar vermiştir. Somut olayda Davacıların tazminat talebine ilişkin İş Mahkemesi’nin incelemeye konu 7.7.2010 T., 2009/781 E., 2010/388 K. sayılı kararında ise bilirkişi raporu doğrultusunda, “olayın meydana gelmesinde işverenin kusuru bulunmadığı; sigortalının harici etkenler olmaksızın kalp damar sistemindeki soruna bağlı miyokart enfarktüs nedeniyle vefat ettiği” görüşüne varılmıştır. Yargıtay esasen dış etken olmaksızın sigortalının içsel etkenler nedeniyle uğradığı kalp krizini ve buna bağlı ölüm olayını iş kazası saymıştır. SARAÇ’a göre Yargıtay sosyal sigorta edimlerine hak kazanma anlamında en azından işyerinde olmakla birlikte işle ilgisi olmamasına rağmen gerçekleşen kazaları 5510 sayılı Kanun m. 13 kapsamında iş kazası olarak kabul etmektedir. İncelemeye konu karar bakımından da, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 8.7.2009 tarihli kararında bu ilkedan ayrılmamış ve Sosyal Güvenlik Kurumu’nun sigortalıya edim sunma yükümlülüğünü doğuran nitelikteki bir iş kazasının varlığını kabulde, **maddi-manevi zarar verici olayın (olayda sigortalının kalp krizinin) işyerinde gerçekleşmiş olmasını yeterli saymış; kalp krizini bünyesel, yani harici olmayan bir etken niteliğinde görmediği gibi, görülen işle kalp krizi arasında bir nedensellik de aramamıştır.** Yargıtay 21. Hukuk Daire’sinin aynı yönde vermiş olduğu bir diğer karar için bkz. İbrahim Aydın, “İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2006, C. 20, S. 5, s. 36-46.

⁴⁴⁵ Yargıtay 10. HD., K. T.: 16.11.2020, E. 2020/6715, K. 2020/6531, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (01.03.2021). “...Somut olayda davacının usta gemici olarak davalı şirkete ait gemide çalıştığı ve adına 2013/8 ila 2014/7. dönemler arasında sigorta primlerinin yatırıldığı, gemide çalışırken davacının rahatsızlandığı ve kalp krizi geçirdiği, gemi kaptanı tarafından doldurulan denizci sağlık raporunda rahatsızlığın başladığı tarihin 29/04/2014 olarak yazıldığı, geminin limanına yanaştığı ve "Groupe ..." hastanesine 05/05/2014 tarihinde giriş yapıldığı, kalp krizi şüphesiyle acil müdahalede bulunduğu ve stent takıldığı, daha sonra davacının Türkiye’ye gönderildiği, yargılama aşamasında ve SGK tahkikatı sırasında dinlenen tanıkların iş kazasını doğruladığı ve yine yargılama aşamasında alınan kardiyoloji uzmanı bilirkişi raporunda olayın iş kazası olarak değerlendirildiği anlaşılmakla, yukarıdaki mevzuat kapsamında iş yerinde meydana gelen kalp krizinin iş kazası olarak kabulü isabetlidir...”.

⁴⁴⁶ Yargıtay HGK., K. T.:13.10.2004, E. 2004/21-529, K. 2004/527. Ali Rıza Okur, “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş*, Ankara, 2004, s. 208. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu“...iş kazası yasada tanımlanmamış; ancak bir

1.2.2.2.3. Kaza Karineleri

Sosyal sigortalar hukuku bakımından bir iş kazası olabilmesi için kazaya konu olayın 5510 sayılı Kanun m. 13/1’de belirtilen beş karine içerisinde gerçekleşmesi gereklidir. Öğretideki baskın görüşe göre iş kazasına konu olan olay bu beş karine içerisinde olması halinde sigortalının uğramış olduğu zarar ile buna sebep olan kaza arasında uygun illiyet bağı oluşacaktır. Yani bu durumda iş kazası ile yürütülen iş arasında illiyet bağının kurulması önemli değildir. Öğretide AKIN⁴⁴⁷, SÖZER⁴⁴⁸, ASLANKÖYLÜ⁴⁴⁹, ÇENBERCİ⁴⁵⁰, BAŞBUĞ-YÜCEL BODUR⁴⁵¹, SÜMER⁴⁵², NARTER⁴⁵³ ve BALCI’ya⁴⁵⁴ göre kazanın 5510 sayılı Kanun m. 13/1’de belirtilen bentler içerisinde olması iş kazasının oluşması yeterlidir ve kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı kurulmuştur. 5510 sayılı Kanun m. 13/1’de belirtilen haller kanuni karinelerdir⁴⁵⁵. Bu hallerde illiyet bağı karine olarak sayılmaktadır⁴⁵⁶. Bu karineler aksi

*kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir... bu madde hükmüne göre (11. madde) iş kazası maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır...sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir...**bu hallerin herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir...**Somut olayda da ölen sigortalı işçi, bir başka işçi ile birlikte işyeri kapsamındaki işçi lokalinin tesisatını gözden geçirme ve tamir için görevlendirilmiştir. Burada verilen işi yapmakta iken... bayılarak yere düşmüş ve ambulansla hastaneye götürülürken yolda hayatını kaybetmiştir. İşverence iş kazası bildirimi yapılmamış, hastaneye doldurulan istatistik formunda sigortalının ölüm nedeni miyokard enfarktüs olarak gösterilmiştir. Davalı Kurum da, ölenin hak sahiplerinin iş kazasına yönelik istemlerini reddetmiştir. **Ne var ki bir olayın Kurum ya da işveren açısından iş kazası olarak kabul edilmemiş olması, harici etkenlerle veya aniden ortaya çıkıp çıkmaması yasanın açık hükmü karşısında olayın iş kazası sayılmamasını gerektirmeyecektir. Zira yasada açıkça ifade edildiği üzere zararlandırıcı sigorta olayının yasada sayılan hal ve durumlardan herhangi birisinde gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir...**sigortalının işyerinde çalışmakta iken kalp krizi geçirerek ölümü, 506 s. SSK’nun 11/A-a bendinde gösterilen –sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelme- haline uygun bir olay olduğu gibi, aynı maddenin (b) bendindeki- işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelme- haline de uygun olup; iş kazası sayılması gerekir. Maddede başkaca bir şart ya da kısıtlamaya yer verilmemiş olduğundan, yasada olmayan bir kısıtlamanın yorum yoluyla getirilmesine de olanak yoktur...” belirtmiş olduğu gerekçelerle sigortalının ölümüne yol açan etkenin bir iç etken olmasına rağmen (miyokard enfarktüs) 11. maddenin sözüne ağırlık vermekte, bunun dışında herhangi bir yorum ve koşula yer vermemektedir. Dıştan gelme, ani olma gibi kaza kavramının teknik özelliklerine girmeden olayın işyerinde meydana gelmiş oluşunu yeterli saymaktadır.*

⁴⁴⁷ Akın, Maddi Tazminat, s. 40.

⁴⁴⁸ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 336.

⁴⁴⁹ Aslanköylü, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, s. 201-202.

⁴⁵⁰ Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, s. 198.

⁴⁵¹ Başbuğ- Yücel Bodur, a. g. e., s. 479

⁴⁵² Haluk Hadi Sümer, Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 160.

⁴⁵³ Narter, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, s. 526.

⁴⁵⁴ Mesut Balci, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006, S.4, s. 151 vd.

⁴⁵⁵ Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 320; Tuncay-Ekmekçi, a. g. e, s. 306; Balci, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, s. 155; Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 336; Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, s. 175.

ispat edilebilen nitelikte olduğu için aksinin ispatında yol gösterici olan unsur uygun illiyet bağıdır⁴⁵⁷. Öğreti ve yargı kararlarında bu m. 13/1’de belirtilen bu karinelerin sınırlayıcı nitelikte olduğu belirtilerek bu karinelerde dışında iş kazasının kabul edilmesine yer olmadığı ifade edilmektedir⁴⁵⁸. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında “...Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir. İş kazasının unsurları üzerinde de kısaca durmak gerekirse, şöyle sıralanabilir; kazaya uğrayan 506 Sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmalı; bu sigortalı bir kazaya uğramalı ve uğranılan kaza 506 Sayılı Kanun'un yukarıda ayrıntısı açıklanan 11. maddesinin (A) fıkrasında sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmeli; sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmeli; bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı bulunmalıdır...” diyerek bu duruma açıklık getirmiştir⁴⁵⁹.

5510 sayılı Kanun m. 13/1’de sayılan durumlara bakıldığında, iş kazası sayılabilecek durumların oldukça geniş bir biçimde ele alındığı ortadadır⁴⁶⁰. Bu noktada sigortalıya azami bir koruma sağlanmıştır⁴⁶¹. SÜZEK’e göre bunun sebebi sosyal güvenliğin koruyucu kapsamının anayasal sosyal güvenlik hakkına uygun olarak mümkün olduğu kadar genişletilmesi düşüncesidir⁴⁶². Ancak AYDINLI, 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası kavramının tazminat hukukuna göre farklı ve daha geniş değerlendirilmesinde rol oynayan ve öğretide bunun gerekçesinin sigortalı adına prim

⁴⁵⁶ Balcı, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu*, s. 155

⁴⁵⁷ Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 320; Tuncay-Ekmekçi, a. g. e, s. 307.

⁴⁵⁸ Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 201-202; Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s. 198; Güzel-Okur-Caniklioğlu, a. g. e, s. 327.

⁴⁵⁹ Yargıtay 10. HD., K. T.: 15.11.2016, E. 2015/7681, K. 2016/1358, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (10.03.2021)

⁴⁶⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 465-466.

⁴⁶¹ Demircioğlu- Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 216.

⁴⁶² Süzek, *İş Hukuku*, s. 465-466; *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 518.

verilerek risklerin karşılanması sağlayan sigorta sistemine dayandıran görüşün pozitif hukuk düzenlemeleri ile ne kadar uyumlu olup olmadığını eleştirmektedir⁴⁶³.

1.2.2.2.3.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Kazalar

5510 sayılı Kanun m. 13/1-a'ya göre sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaylar iş kazası sayılmaktadır. Örneğin, sigortalının işyerinde elini makineye kaptırması, zehirlenmesi, böcek ısırması vb. durumlarda zarara uğraması iş kazasının gerçekleşmesine neden olan hallerdir⁴⁶⁴. İlgili maddeden sigortalının işyerinde bulunduğu hallerde başka koşul aramaksızın gerçekleşen olayı iş kazası kabul ettiği görülmektedir⁴⁶⁵. Ayrıca sigortalının uğradığı kaza mutlaka iş saatleri içerisinde olmak zorunda değildir⁴⁶⁶. İş saati dışında olmakla birlikte işçilerin öğle aralarında veya paydos saatlerinde kazaya uğraması da iş kazası sayılmaktadır⁴⁶⁷. Ayrıca gerçekleşen iş kazasına neden olan kazanın yapılan işle bağlantı olmasına gerek yoktur⁴⁶⁸. Örneğin sigortalının işyerinde başka kişiler tarafından öldürülmesi⁴⁶⁹, kavga etmesi⁴⁷⁰, kalp krizi⁴⁷¹ yaşaması veya intihar etmesi⁴⁷² halleri de iş kazası sayılacaktır.

⁴⁶³ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 59. Yazara göre sigortalıyı korumak için iş kazası kavramını, pozitif hukuk düzenlemeleri ile açıklanamayacak derecede geniş şekilde yorumlamak ve kendi unsurlarından sıyrılarak farklı anlamlar yüklemek doğru değildir. Çünkü böylesi bir durumda doğrudan pozitif hukuk düzenlemeleri ile bir çatışma hali söz konusu olabilecektir.

⁴⁶⁴ Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*; s. 292.

⁴⁶⁵ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 322. İşyeri kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 336.

⁴⁶⁶ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 322; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 203; Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, s. 177.

⁴⁶⁷ Demircioğlu- Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 216; Başbuğ- Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 479.

⁴⁶⁸ Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, s. 177; Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 322; Yelekçi, *a. g. e.*, s. 136.

⁴⁶⁹ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 322; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 341; Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*; s. 293.

⁴⁷⁰ Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 151.

⁴⁷¹ Demircioğlu- Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 216.

⁴⁷² Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 203; Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s. 200; Başbuğ- Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 479. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında “...Davacılar mirasçıları, müteveffa ...'nin davalı ... İnşaat Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketi tarafından üstlenen okul inşaat iş yerinde 01.08.2007 tarihinde çalışmaya başladığını, intihar ettiği 09.10.2007 tarihine kadar çalışmasını sürdürdüğünü ücretlerini alamaması sebebi ile ekonomik yönden zor durumda kaldığını, ücretlerini istediğinde ise işverence dövüldüğünü, bunun neticesinde ruhsal çöküntüye uğradığını ve 09.10.2007 tarihinde intihar ettiğini, gerçekleşen intihar olayının iş kazası olarak tespitine

1.2.2.2.3.2. Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Meydana Gelen Kazalar

5510 sayılı Kanun m. 13/1-b'ya göre işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaylar iş kazası sayılmıştır. Bu hüküm diğer hükümlere göre daha geniş kapsamlı bir uygulama alanına sahiptir⁴⁷³. Dolayısıyla sigortalının işyeri dışına işveren tarafından görevle gönderilmesi esnasında uğradığı kaza da iş kazası sayılacaktır⁴⁷⁴. Ancak burada dikkat edilmesi gereken en önemli hususu kazanın yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmesidir⁴⁷⁵. Bu yüzden sigortalının işverenin yürüttüğü iş ile bağlantısı olmayan durumlarda uğradığı kaza iş kazası sayılmayacaktır⁴⁷⁶. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararında su dağıtım firmalarında çalışanların mesai sonuna kadar işyerinden uzak yerlerde çalıştıklarından dolayı binalarda uğradıkları düşme ya da asansör kazalarının yürütülen iş ile ilgili olması halinde iş kazasının kabul edilmesinin gerektiğini haklı olarak belirtmiştir⁴⁷⁷.

karar verilmesini talep ve dava etmiştir... olayın hangi saatler içerisinde ve tam olarak nerede meydana geldiği belirsiz olup; olay saatini ve olay mahallini aydınlatmaya yönelik olaya ilişkin otopsi raporu, ceza dosyası getirtilerek ölüm saati tespit edilmeli, buna göre, dosyada mevcut diğer tüm delillerle birlikte yapılacak değerlendirme sonucunda olayın 506 Sayılı Kanun'un 11/A maddesi kapsamında irdelenerek bir iş kazası olup olmadığı, illiyet bağının bulunup bulunmadığı tespiti gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir..." diyerek intihar olayının işyeri sınırlarında gerçekleşip gerçekleşmediği hususuna önem verildiği görülmektedir. İlgili Karar için bkz. Yargıtay 10. HD., K. T.: 06.02.2019, E. 2015/19362, K. 2019/801, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (15.03.2021)

⁴⁷³ Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 204.

⁴⁷⁴ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 322.

⁴⁷⁵ Demircioğlu- Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 216; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 68; Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 324.

⁴⁷⁶ Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 152. SGK'nın 2019/21 sayılı genelgesinde torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlada çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlada çalışan sigortalının traktörün devrilmesi sonucu yaralanması ya da işverene ait traktör ile tarlaya giderken yolda traktörle kaza geçirmesi, beyaz eşya tamir bakım servisinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olayların işlerin yürütümü sırasında ve çalışma esnasında meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerektiği belirtilmiştir.

⁴⁷⁷ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 68. Yargıtay HGK., K. T.: E. 2010/121-36, K. 2010/67.

1.2.2.2.3.3. Sigortalının Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda

5510 sayılı Kanun m. 13/1-c'ye göre bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaylar iş kazası sayılmıştır. İşveren yönetim yetkisi altında sigortalıyı işyeri dışında bir görev ifa etmekle yükümlü tutabilir. Hatta bu görev yerinin aynı veya başka bir ilde veyahut yabancı bir ülkede olması önem taşımaz⁴⁷⁸. Sigortalının işyerinden ayrıldığı andan işyerine döndüğü ana kadar geçen zaman dilimi içinde uğrayabileceği tüm kazalar, diğer unsurlar da mevcut ise, iş kazası sayılabilecektir⁴⁷⁹. Sigortalının görevlendirilmesinin yürütülen iş ile de ilgili olması zorunlu bir unsur değildir⁴⁸⁰. Sigortalının görevlendirildiği yere giderken yaşayabileceği bir trafik kazası veya uçak kazası hallerinde iş kazası gerçekleşmiş sayılacaktır⁴⁸¹. Burada göz önünde bulundurulması gereken husus meydana gelen kazanın, işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgisi olup olmadığının ve görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin tespiti⁴⁸². Örneğin, sigortalının görevlendirildiği işyerine giderken kendi isteği ile karıştığı bir kaza sonucu ölmesi veya görev süresi dışında yaralanması halinde iş kazası oluşmayacaktır. Çünkü bu durumlarda kazanın görevlendirme ile doğrudan bir ilgisi bulunmamaktadır⁴⁸³.

5510 sayılı Kanun m. 13/1-c'de "sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zaman" ifadesini kullanmış, bu zamanın nasıl değerlendirileceği hususunda bir açıklama yapmamıştır. Uygulamada problem yaratan husus, sigortalının görevi ile ilgili olmayan, boş zamanlarını değerlendirdiği esnada (örneğin, sinema, kahve, eğlence yerinde bulunduğu sırada) uğradığı kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağıdır. Yargıtay sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda, boş zamanlarını

⁴⁷⁸ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 324; Demircioğlu- Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 217; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 344.

⁴⁷⁹ Demircioğlu-Güzel, *a. g. e.*, s. 177; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 204-205.

⁴⁸⁰ Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*; s. 293; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 95; Başbuğ- Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 480.

⁴⁸¹ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 324; Demircioğlu-Güzel, *a. g. e.*, s. 177-178; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 345; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 204.

⁴⁸² Yelekçi, *a. g. e.*, s. 137; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 32-33.

⁴⁸³ Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 307; Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, s. 293; Başbuğ- Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 480.

normal bir yaşantı içerisinde değerlendirmesinin doğal olduğunu vurgulayarak, sigortalının boş zamanlarını sinemaya, kahveye, eğlence yerine giderek değerlendirmesinin olanaklı olduğu sonucuna varmıştır⁴⁸⁴.

1.2.2.2.3.4. Emziren Kadın Sigortalının, İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda

5510 sayılı Kanun m. 13/1-d'ya Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaylar iş kazası sayılmıştır. Örneğin, sigortalı sayılan emziren kadının çocuğunu emzirmek için asıl işyerinde bunun için ayrılan bir bölüm olmamasına rağmen yolun karşısına geçerken uğradığı kaza sonucu ölmesi iş kazası sayılabileceği gibi kreşte bulunan çocuğuna giderken geçireceği bir trafik kazasında ölmesi veya yaralanması da iş kazası kabul edilecektir⁴⁸⁵.

1.2.2.2.3.5. Sigortalıların İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında

5510 sayılı Kanun m. 13/1-e'ye sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaylar iş kazası sayılmıştır. İlgili hüküm uyarınca iş kazasının gerçekleşebilmesi için aracın malikinin işverenin olması zorunlu değildir⁴⁸⁶. Önemli olan aracın işverence sağlanmış olması ve işe gidiş geliş esnasında

⁴⁸⁴ Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 204-205; Demircioğlu-Güzel, *a. g. e.*, s. 177-178; Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 307; Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 325.İlgili Yargıtay kararları için bkz. Demircioğlu-Güzel, *a. g. e.*, s. 177-178; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 205. ASLANKÖYLÜ'ye göre boşta geçen zaman kavramı hayatın olağan akışına göre makul görülebilen bir zaman dilimidir. İşçinin asıl işini yapmaksızın zamanını geçirdiği zamanlarda **objektif ölçütlere göre hoş görülebilen ve anlayışla karşılanabilen durumlarda** yaşanan kazaların iş kazası olarak kabul edilmesinde herhangi bir sorun bulunmamaktadır.

⁴⁸⁵ Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*; s. 294; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 345; Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 326; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 69; Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 267.

⁴⁸⁶ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 327; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 347.

gerçekleşmiş olmasıdır⁴⁸⁷. Örneğin, taşıt içerisinde işçinin yaralanması veya araca binerken elinin sıkışarak yaralanması gibi hallerde iş kazasını varlığı kabul edilir⁴⁸⁸.

İşveren tarafından işçilere sağlanan servis aracını veya taşıtın niteliğinin bir önemi yoktur⁴⁸⁹. Yani işveren bu aracı bir başka yerden kiralayabilecektir. Ayrıca sağlanan bu taşıtın işveren bağlamında işçiye sağlanan sosyal bir yardım niteliği de mutlaka olmak zorunda değildir⁴⁹⁰. Ancak taşıt işveren tarafından sağlanmalıdır. Bu yüzden yol paraları işverence verilen sigortalının belediye otobüsü veya münferit araçlarıyla seyahat ederken uğradıkları kazalar iş kazası sayılamayacaktır⁴⁹¹. İlgili maddeden sigortalının araca binmeden hemen önce, binerken, inerken veya hemen indikten sonra meydana gelen olayları iş kazası saydığı görülmektedir⁴⁹². Yargıtay vermiş olduğu bir kararda servis aracını bekleyen işçinin uğradığı kazayı iş kazası saymıştır⁴⁹³. Ancak Yargıtay 21. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında işverence temin edilen servis aracının yolda arızalanması üzerine servisten inerek yürümeye başlayan ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması sonucu sigortalının uğradığı kazanın kanunda sayılan hal ve durumlardan herhangi birine girmediği ve olay ile zarar arasında uygun illiyet bağı da bulunmadığı gerekçesi ile olayı iş kazası olarak nitelendirmemiştir⁴⁹⁴.

⁴⁸⁷ İsa Karakaş, *İşçinin Sosyal Güvenlik Hakları*, 1. Basım, Türk Metal Sendikası, Ankara, 2020, s. 65-66.

⁴⁸⁸ Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 310-311; Yelekçi, *a. g. e.*, s. 138.

⁴⁸⁹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenlik Hukuku*, s. 96-97.

⁴⁹⁰ Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*; s. 294; Karakaş, *a. g. e.*, s. 65-66.

⁴⁹¹ Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 348.

⁴⁹² Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 531-532; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 348-349. CANIKLIOĞLUNA göre, günlük hayatın ihtiyaçları ve bazı zorunluluklar nedeniyle, işverence sağlanan taşıtla seyahat eden sigortalının olağan güzergahını değiştirmesi her zaman mümkündür. Bu gibi hallerde meydana gelen kazanın, sigortalının olağan güzergahında olup olmadığı ya da olağan güzergahın değiştirilmesini gerektiren zorunlu hallerin neler olduğu zamanla uygulamada belirlilik kazanacaktır. Bu açıdan, örneğin, sigortalının benzin almak amacıyla olağan güzergahını terk etmesi sıklıkla karşılaşılabilecek bir durumdur. Bu konuda bir ayırım yapılması ve sigortalının yolun üzerinde bulunan benzin istasyonuna uğrayarak benzin alması sırasında meydana gelen kazanın iş kazası sayılması gerekir. Buna karşılık, sigortalının benzin almak amacıyla olağan yolundan ayrılıp bir başka yere gitmesi halinde, bu sırada meydana gelen kaza, olayın özelliği daha farklı bir sonuca ulaşmayı gerekli kılmıyorsa, bizce iş kazası sayılmamalıdır. İlgili görüş için bkz. Nurşen Caniklioğlu, "Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006, C. 1, S. 8, s. 58-60.

⁴⁹³ Yargıtay 21. HD., K. T.: 14.05.1996, E. 1996/2674, K. 1996/2738, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (25.03.2021). Verilen kararın eleştirisi ve aksi yöndeki görüş için bkz. Haluk Hadi Sümer, "Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır?", *Çimento İşveren Dergisi*, 1997, C. 11, S. 4, s. 10 vd.

⁴⁹⁴ Yargıtay 21. HD., K. T.: 15.10.2018, E. 2018/641, K. 2018/7389, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (28.03.2021). İlgili Yargıtay dairesi "...Olayın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için; olaya, maruz kalan kişinin 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 Sayılı Kanun'un

1.2.2.2.4. Zararın Meydana Gelmesi

İş kazasından bahsedebilmek için sigortalının bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması gereklidir. Yani zarar sonucu engelli kalma hali bedensel ve ruhsal zararların tümünü kapsamaktadır⁴⁹⁵. Bedeni zarar sigortalıda geçici iş göremezlik, kalıcı iş göremezlik (sakatlık) veya ölüm şeklinde ortaya çıkabilir. Ruhsal zararda ise sigortalı esasen bedensel olarak sağlıklı ve iş görebilecek güçte olmasına rağmen iş kazası sonucu psikolojik yani ruhsal yönden zarar görerek kendisi ve çevresi açısından tehlikeli bir duruma gelmektedir⁴⁹⁶. Meydana gelen zarar sakatlanma, kırık, çıkık, körlük gibi dış organlarda olabileceği gibi iç kanama, beyin sarsıntısı gibi sigortalının iç organlarında da oluşabilir. Bununla birlikte sigortalıyı psikolojik yönden etkileyen ruhsal sinir bozuklukları, akıl hastalığı, hafıza kaybı vb. hallerde de zararın ortaya çıktığı kabul edilerek iş kazasının varlığından bahsedilebilir⁴⁹⁷. Ancak sigortalıyı ne bedenene ne de ruhsal yönden SGK'nın yardım yapmasını gerektirmeyecek derecede önemli olmayan hallerde iş kazasının ortaya çıktığı düşünülemez. Çünkü bu gibi haller günlük çalışma hayatında sıkça rastlanabilen ufak yara, sıyrık, çizik vb. durumlar olduğundan iş kazasının unsurlarından olan zarar unsurunun varlığından bahsedilemeyecektir⁴⁹⁸.

1.2.2.2.5. İlliyet Bağı

İş kazasının en önemli unsurlarından biri illiyet bağıdır. Öğretide, meydana gelen kaza ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağının bulunması gereği noktasında

13. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, olayın, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur...Somut olayda, davacılar murisinin işverence temin edilen servis aracının yolda arızalanması üzerine servisten inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması ile illiyet bağı kesilmiştir. Buna göre , kazanın 5510 Sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hal ve durumlardan herhangi birine girmediği ve aynı zamanda bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı da bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine dair ilk derece mahkemesi kararı usul ve yasaya uygun olduğundan Bölge Adliye Mahkemesince ,davacının istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir...” diyerek yaşanan olayı iş kazası kabul etmemiştir.

⁴⁹⁵ Güzel-Okur-Caniklioğlu, a. g. e, s. 328.

⁴⁹⁶ Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 350

⁴⁹⁷ Tuncay-Ekmekçi, a. g. e, s. 313.

⁴⁹⁸ Güzel-Okur-Caniklioğlu, a. g. e, s. 327; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 347; Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s. 197; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 201; Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, s. 177.

görüş birliği bulunmaktadır⁴⁹⁹. Bu görüşe göre bedensel veya ruhsal zarar olağan ve gündelik hayat kuralları çerçevesinde meydana gelen iş kazasının sonucu olarak ortaya çıkmalıdır⁵⁰⁰. Örneğin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında iskeleden düşerek ayağı sıyrılan işçinin 8 gün sonra septi-semi şoku nedeniyle böbrek yetmezliği sonucu ölmesini iş kazası olarak kabul edilebilmesi için bazı gerekçeler sunmuştur. Mahkemeye göre işçinin ayağının sıyrılması olayı ile septi-semi şoku ve böbrek yetmezliği arasında uygun neden-sonuç bağı (illiyet bağı) mevcut ise olay iş kazası olarak kabul edilebilecektir⁵⁰¹. Ancak, TUNCAY-EKMEKÇİ⁵⁰², TUNÇOMAĞ⁵⁰³, UŞAN⁵⁰⁴ ve GÜZEL-OKUR- CANIKLIOĞLU⁵⁰⁵, kaza ile zarar arasındaki illiyet bağının yanında ayrıca ortaya çıkan zararın sigortalının gördüğü iş ile de ilgili olması gerektiğini belirtmektedir.

1.2.3. Bireysel İş Hukuku Anlamında İş Kazası

1.2.3.1. Genel Olarak

Sosyal güvenlik hukuku temelinde meydana gelen iş kazası sonucu sigortalıya 5510 sayılı Kanun gereğince birtakım yardımlar yapılmaktadır. Ancak bu yardımlar sigortalının çoğu zaman gerçek zararlarını tam olarak karşılamamakta veya sigortalının yapılan yardımlar dışında farklı zararları gündeme gelmektedir⁵⁰⁶. Nitekim 5510 sayılı Kanun hükümlerince sigortalıya sağlanan hak ve yardımlar dışında elde edilemeyen

⁴⁹⁹ Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 312; Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, s. 201; Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 328; Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 350-351; Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, s. 207; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 39-40; Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, s. 177; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenlik Hukuku*, s. 98; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 66; Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 268.

⁵⁰⁰ Demircioğlu- Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 219-220; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 39-40; Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 326.

⁵⁰¹ Yargıtay HGK, K. T.: 03.08.1990, E. 1990/10-40, K. 1990/147. Demircioğlu- Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 2221.

⁵⁰² Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 305.

⁵⁰³ Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, s. 298.

⁵⁰⁴ Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, s. 177.

⁵⁰⁵ Güzel-Okur-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 328.

⁵⁰⁶ Çelik- Canbolat- Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 404; Eyrenci- Taşkent- Ulucan, *a. g. e.*, s. 417.

zararların tazmini için işverenin ve kusuru olan diğer ilgililerin (OSGB, işg profesyonelleri, diğer üçüncü kişiler) sorumluluğuna gidilmektedir⁵⁰⁷.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası 5510 sayılı Kanun temelinde ele alınan iş kazası kavramından pek çok noktada ayrılmaktadır. Öğretideki farklı tanımlardan yola çıkarak iş kazası “İşçilerin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada ve onun için ifa ettiği bir işten dolayı veya işin gereği, aniden ve dışarıdan gelen bir etkiyle bedensel veya ruhsal zarara uğraması” olarak tanımlanabilir⁵⁰⁸. Tanımdan da anlaşıldığı üzere bireysel iş hukuku temelinde iş kazası kavramı 5510 sayılı Kanunda yer alan iş kazası tanımına nazaran daha dar kapsamlıdır⁵⁰⁹. Dolayısıyla bireysel iş hukuku anlamındaki her iş kazası aynı zamanda 5510 sayılı Kanuna göre de iş kazası sayılmaktadır⁵¹⁰. Bu çalışmanın konusu olan OSGB şirketlerinin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunda da ele alınacak iş kazası tanımı bireysel iş hukuku açısından değerlendirilecektir.

1.2.3.2. Unsurları

1.2.3.2.1. Dıştan Gelen İstenilmeyen Olay

Bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasından bahsedebilmek için zarara sebep olan olay dış etkenlerden kaynaklanmalıdır⁵¹¹. Bu yüzden zarar çalışanın bünyesel rahatsızlıkları sonucu ortaya çıkmamalıdır⁵¹². Örneğin işçinin yüksekte düşerek yaralanması veya işyerindeki patlamadan etkilenecek ölmesi durumlarında zarara yol açan etken dış kaynaklı olduğu için iş kazası meydana gelmiş sayılacaktır⁵¹³. Aksine, kronik kalp yetmezliği olan işçinin işin yürütülmesiyle alakası olmaksızın geçirdiği kalp krizi sonucu ölmesinde zarar iç etkenler nedeniyle ortaya çıktığı için iş kazasının kabulü

⁵⁰⁷ Münir Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, C. 1, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul, 1984, s. 155; Süzek, *İş Hukuku*, s. 452; Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 1408; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 100-101; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 205 vd.

⁵⁰⁸ Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, s. 5; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 23; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 211-212; Ulusan, *a. g. e.*, s. 71; Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 302.

⁵⁰⁹ Akın, *Maddi Tazminat*, s. 44.

⁵¹⁰ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 519; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 211; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 44.

⁵¹¹ Fikret Eren, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu”, *Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Kongresi*, TBB Yayınları, Ankara, 2020, s. 44.

⁵¹² Ulusan, *a. g. e.*, s. 72; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 45.

⁵¹³ Tuncay-Ekmekçi, *a. g. e.*, s. 303.

doğru olmayacaktır⁵¹⁴. Bununla birlikte zarara neden olan her harici olay iş kazası olarak nitelendirilemez. Dış etken olarak öngörülemeyen ve karşı konulamayan bazı harici hallerde (üçüncü kişinin ağır kusuru, mücbir sebep vb.) bireysel iş hukuku anlamında iş kazası kavramı oluşmayarak işverenin sorumluluğu doğmamaktadır⁵¹⁵. Dıştan gelen olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için aynı zamanda işçi tarafından da istenilmemiş olması gerekmektedir⁵¹⁶. Zira zarara uğrayan işçinin kasıtlı olarak bunu istemesi sonucu zararın oluşması bireysel iş hukuku anlamında iş kazası kavramı ile örtüşmemektedir⁵¹⁷. Örneğin, bir işçinin işyerinde isteyerek intihar etmesi bireysel iş hukuku yönünden iş kazası sayılmamaktadır⁵¹⁸. Bunun yanında istenilerek zarara sebep olan olaylarda istenilme unsuru işverenin sorumluluğunu kaldırabileceği gibi daraltmaktadır. Yani işçinin ya da üçüncü kişinin isteyerek neden olduğu olaylar bireysel iş hukuku kapsamında iş kazası olarak değerlendirilmemektedir⁵¹⁹.

1.2.3.2.2. Zarar

Bireysel iş hukuku bağlamında iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için işçinin mutlaka zarara uğraması gereklidir⁵²⁰. Zarardan bahsedebilmek için öncelikle işçinin vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya ölmesi gerekmektedir⁵²¹. Ortaya çıkan zarar, bedensel zarar şeklinde olabileceği gibi ruhsal nitelikte de olabilir⁵²². Yani işçinin uğramış olduğu zarar genellikle işyerinde uğradığı iş kazası nedeniyle beden ve ruh bütünlüğünün ihlali sonucu oluşan, tedavi giderleri ve iktisadi geleceğin sarsılması gibi maddi nitelikte olabileceği gibi kişilik haklarının ihlalinin içeren manevi zarar şeklinde de vuku bulabilir⁵²³. Bireysel iş hukuku

⁵¹⁴ Eren, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu*, s. 44-45.

⁵¹⁵ Akın, *Maddi Tazminat*, s. 45.

⁵¹⁶ Uluşan, a. g. e., s. 72; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 46; Eren, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu*, s. 45. Öğretide aksi yönde görüş bildiren yazarlar için bkz. Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 212.

⁵¹⁷ Ali Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, 2018, s. 493; Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 514-515.

⁵¹⁸ Eren, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu*, s. 44-45; Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 493.

⁵¹⁹ Akın, *Maddi Tazminat*, s. 46.

⁵²⁰ Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 493; Uluşan, a. g. e., s. 79; Resul Aslanköylü, "Mülga 506 Sayılı Ve Mer'i 5510 Sayılı Kanunlarda İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası", *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2015, C. 14, S. 1, s. 1-3.

⁵²¹ Eren, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu*, s. 44.

⁵²² Uluşan, a. g. e., s. 79-80.

⁵²³ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 210.

anlamında oluşan zarar, 5510 sayılı Kanun temelinde kabul edilen iş kazası sonucu ortaya çıkan zarar kavramına göre daha geniş kapsamlıdır. Çünkü 5510 sayılı Kanun uyarınca iş kazası sonucu zararı oluşan işçiye sağlanan yardımlar daha çok iş göremezliğe uğramasından kaynaklanan sağlık harcamaları ve kazanç kaybına ilişkindir⁵²⁴. Oysa işçinin uğramış olduğu zararlar sadece bunlarla sınırlı değildir. Yaşanan iş kazası sonucu işçinin geleceğe yönelik ileride doğması muhtemel olan çalışma gücünün kaybının gibi zararlar da gündeme gelecektir. Bu zararlar ise bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının sonucu görülerek işverenden tazmin edilecektir⁵²⁵.

Kaza sonucu oluşan zarar iş kazasında aniden veya hemen ortaya çıkan bir zarar türüdür⁵²⁶. Yani zararı doğuran olay çok kısa bir zaman diliminde vuku bulmalıdır⁵²⁷. Örneğin, kaza olayı vurma, çarpma veya yaralanma hallerinde hemen olabileceği gibi zehirlenme, donma vb. hallerde birkaç saat sürebilecektir. Bununla birlikte zararın hemen ortaya çıkması zorunda değildir. Önemli olan, olayın bir bütünlük hali içerisinde bir kerede ortaya çıkmasıdır⁵²⁸. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında vinçten düşerek yaralanarak hastaneye kaldırılan işçinin 28 gün sonra ölmesini iş kazası saymıştır⁵²⁹. Dolayısıyla ani olay kavramını dar dar yorumlamamak gerekmektedir. Her somut olayın koşulları göz önünde bulundurularak anilik unsurunun olayda gerçekleşip gerçekleşmediğine karar verilmelidir. Örneğin, işçinin aldığı darbe sonucu hiçbir şey olmamış gibi ayağa kalkıp işine devam etmesi ve darbeye bağlı fark edilmeyen iç kanama sonucu belirli bir süre sonra hayatını kaybetmesinde de iş kazasının kabulü gerekmektedir. Örnekte olduğu gibi tek bir olay olması koşuluyla zarar belirli bir süre sonrasında da ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla hakim somut olayın özelliklerine göre karar vermelidir⁵³⁰. Fakat anilik (hemen) kavramının, iş kazalarını meslek hastalıklardan

⁵²⁴ Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 494.

⁵²⁵ Akın, *Maddi Tazminat*, s. 54-55; Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 494; Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 516.

⁵²⁶ Eren, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu*, s. 45.

⁵²⁷ Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 493.

⁵²⁸ Akın, *Maddi Tazminat*, s. 22; *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, s. 10.

⁵²⁹ Yargıtay 9. HD., K. T.: 25.11.1972, E. 1972/15799, K. 1972/15836. Ulusan, *a. g. e.*, s. 80.

⁵³⁰ Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 515; Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 493.

ayırır en önemli unsurlardan biri olduğu da unutulmamalıdır⁵³¹. Çünkü meslek hastalığı belirli ve uzun bir zaman diliminde ortaya çıkmaktadır⁵³². Ancak iş kazalarında olayın gerçekleşme süresi, meslek hastalıkları için var olan hastalık süresi kadar uzun değildir⁵³³.

1.2.3.2.3. İlliyet Bağı

Bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasının oluşması ve işverenin sorumluluğuna gidilerek zararın tazmini için uygun illiyet bağının bulunması gereklidir. İlliyet bağı, sorumluluğun en önemli koşulu olmanın yanında tazminat hukukunun da temelidir⁵³⁴. Uygun illiyet bağı genel olarak, “*Olayların genel akışı ve hayat tecrübelerine bir zararı meydana getirmeye elverişli veya böyle bir sonucun oluşmasını kolaylaştırmaya yarayan sebeple sonuç arasındaki bağ*” şeklinde tanımlanabilir⁵³⁵. İlliyet bağı esasen sebep sonuç bağı demektir. Bu yüzden zarar denilen sonuç kavramı, sonucun ortaya çıkmasına sebep olan fiilden kaynaklanmalıdır⁵³⁶. Önemli olan, sonucun öngörülebilmesi değildir. Objektif olarak hayatın akışın uygun şekilde fiil o sonucun ortaya çıkmasına sebep olabiliyorsa illiyet bağı kurulmuş sayılacaktır⁵³⁷.

İşverenin sorumluluğuna gidilen iş kazasında aranılan illiyet bağı, 5510 sayılı Kanun uyarınca sayılan iş kazasındaki illiyet bağına nazaran daha sıkı şartlara bağlanmıştır. Çünkü 5510 sayılı Kanunda iş kazasının kapsamının geniş tutulmasının sebebi, anayasal haklar içerisinde bulunan sosyal güvenlik hakkının koruyucu

⁵³¹ Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 493. BALCI meslek hastalığı ile iş kazası arasındaki dikkat çeken ayırıcı unsurun, meslek hastalığının tekrarlayan bir sebeple; iş kazasının ise ani bir olayla meydana geldiğini vurgulamaktadır. Balcı, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu*, s. 155

⁵³² Demircioğlu-Güzel, *a. g. e.*, s. 183; Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, s. 295; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 22; Narter, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, s. 515.

⁵³³ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 60; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 213; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 22; Uluhan, *a. g. e.*, s. 81 vd; Eren, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu*, s. 47 vd.

⁵³⁴ Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 494; Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, s. 10 vd.; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 213.

⁵³⁵ Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, s. 10-12.

⁵³⁶ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 306.

⁵³⁷ Kemal Oğuzman – Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, C.2, Vedat Kitaplık, İstanbul, 2015, s. 46; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 520.

kapsamından çalışanların mümkün olduğu kadar daha fazla yararlanmasıdır⁵³⁸. İş kazasında illiyet unsuru kendini iki noktada göstermektedir. Bunlar kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı ve kaza ile işverence yürütülen iş arasındaki illiyet bağıdır.

1.2.3.2.3.1. Kaza ile Zarar Arasındaki İlliyet Bağı

İş kazası sonucu işverenin sorumluluğuna (OSGB şirketleri veya diğer ilgililerin) gidilebilmesi için işçinin uğradığı zarar ile işverenin borca aykırı davranışı sonucu ortaya çıkan olay arasında uygun bir illiyet bağının bulunması gereklidir⁵³⁹. Bununla birlikte işverenin alması gereken önlemler, mevzuatın işverene yüklediği veya somut olayın gerektirdiği tedbirler olmalı; işverenin almamış olduğu önlemlerle veya göstermediği özenle sonuç arasında illiyet ilişkisi kurulmalıdır. Dolayısıyla işveren alması gereken ancak almadığı önlemler nedeniyle sorumlu tutulabilecektir. Bu sebeple mevzuatın işverene yüklediği ve somut olayın gerektirdiği önlemler ile sonuç arasında illiyet bağı kurulabilecektir⁵⁴⁰.

1.2.3.2.3.2. Kaza ile Görülen İş Arasındaki İlliyet Bağı

Bireysel iş hukuku temelinde iş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için zarar ile kaza arasındaki illiyet bağının yanı sıra görülen iş ile kaza arasında da illiyet bağının bulunması gereklidir⁵⁴¹. EREN, kaza ile görülen iş arasındaki

⁵³⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 465.

⁵³⁹ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 212-213; Demircioğlu-Güzel, *a. g. e.*, s. 180; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 46; Ulsan, *a. g. e.*, s. 78; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 520. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararında “...İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Zararla eylem arasında nedensellik bağının mevcut olması, zararın eylemin bir neticesi olarak ortaya çıkması, yani eylem olmadan zararın meydana gelmeyeceğinin kesin olarak bilinmesidir. Hiçbir hukuk düzeni, mantık yasalarına göre mevcut olmayan bir nedensellik yaratamaz. Mantık bakımından bu illete sonsuz zincir halinde neticeler bağlanabilir. Hukuki netice olarak zararın tazmin sorumluluğunun kabulü için, bir sebebe illi olarak bağlanan neticeler silsilesinin içinde hangi kesimin gerekli ve yeter olacağını belirlemek yine hukuk düzeninin görevidir...” uygun illiyet bağının önemini belirtmektedir. ⁵³⁹ Yargıtay HGK., K. T.: 03.02.2010, E. 2010/21-36, K. 2010/67. Levent Akın, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2011, C. 25, S. 2, s. 27.

⁵⁴⁰ Fevzi Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1.Cilt, TBB Yayınları, Ankara, 2006, s. 243.

⁵⁴¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 466; Eren, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu*, s. 45 vd.; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 215-216; Başbuğ-Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 481-482; Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, s. 497; Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 227; Akın, *Maddi Tazminat*, s. 46; Ulsan, *a. g. e.*, s. 73; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 521; Gaye Burcu Yıldız, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, *Toprak İşveren Dergisi*, 2010, S. 86, s. 10; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 208-209; Aydın, *İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi*, s. 40-41.

illiyet bağı kavramını aynı zamanda otorite bağı şeklinde de kullanmaktadır. Yazara göre işçi, işverenin hâkimiyeti, yani otoritesi altında bulunduğu sırada kazaya uğramışsa, iş kazası gerçekleşmiştir. İşçinin, işverenin emir ve talimatı altında bulunması demek, kendisine hizmet sözleşmesiyle yüklenen işi yapması veya yapmaya hazır olarak beklemesi demektir. İşlevsel ilişki, yani işverenin işçi üzerindeki hâkimiyet (otorite) ilişkisi, kaza esnasında mevcut olmalıdır. Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için bunun işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada meydana gelmesi gerekir. Otorite ilişkisi, işçinin işverene hukuki bağımlılığından doğan bir ilişkidir⁵⁴².

6331 sayılı Kanun m. 3/1-g'ye göre işyerinde veya işin görülmesi nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen engelli hâle getiren olay iş kazası olarak tanımlanmıştır. Kanun ile getirilen tanım özellikle illiyet bağı noktasında problem yaratacak bir durumdadır. Zira işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için kaza ile işçi tarafından görülen iş arasında illiyet bağının bulunması gereklidir. Oysa 6331 sayılı Kanun m. 3/1-g'de işyerinde yürütülen ve zarar neden olan olayların iş kazası olarak görülebileceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla 6331 sayılı Kanuna göre işçinin gördüğü iş ile ortaya çıkan zarar arasında bir bağ bulunmasa bile kazanın işyerinde meydana gelmesi iş kazasının oluşumu için yeterlidir. Bu açıdan bakıldığında 6331 sayılı Kanun m. 3/1-g hükmü işverenin hukuki sorumluluğunu genişleterek zarar ile görülen iş arasında olan illiyet bağı şartını ortadan kaldırmaktadır. SÜZEK'e göre 6331 sayılı Kanunun getirmiş olduğu iş kazası tanımı, işverenin sorumluluğunda aranan illiyet bağının bulunma şartını ortadan kaldırmamıştır⁵⁴³. BAŞBUĞ ve Y. BODUR da 6331 sayılı Kanun ile getirilen iş kazası tanımı sonrasında, işyerinde meydana gelen ve görülen iş ile bağlantısı olmamasına rağmen her kazanın iş kazası olarak kabul edileceği gibi bir anlamın çıkarıldığını belirtmektedir. Yazarlara göre bu düzenlemenin önemi işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarını önleyebilmek adına işverenin isg mevzuatında kaynaklanan yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kapsamaktadır. Yazarlara göre 6331 sayılı Kanun ile getirilen iş kazası tanımı, işverenin sorumluluğunu sınırlayan ya da genişleten

⁵⁴² Eren, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu*, s. 45-46.

⁵⁴³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 466-467.

bir unsur olmaktan ziyade isg açısından işverenin tedbir alma yükümlülüğü çerçevesinde anlaşılmalıdır⁵⁴⁴.

2. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİNİN İŞ KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUKLARININ DAYANAĞI

OSGB şirketleri işyerinde yerine getirilen isg yükümlülüklerinde önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü bu şirketler gerek sahip oldukları donanımlar gerek kurumsal yapıları itibarıyla isg alanında işverenlerin sahip olamadıkları bilgi ve uzmanlığa sahiptir. Nitekim 6331 sayılı Kanunda OSGB şirketlerinin işverenin yerine isg yükümlülüklerini yerine getirebileceği hususunda düzenleme getirilmiştir. Bununla birlikte OSGB şirketlerinin isg hizmetlerini yerine getirirken görevlerinin ve sorumluluklarının neler olduğu da İSGHY’de⁵⁴⁵ açıkça belirtilmiştir. İlgili Kanun düzenlemelerine bakıldığında isg hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde OSGB şirketlerinin önemli bir fonksiyona sahip olduğu görülmektedir.

6331 sayılı Kanun m. 8/3’e göre “*Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.*” denilerek OSGB şirketlerinin (hizmet sunan kuruluşlar) sunmuş oldukları isg hizmetlerinde yaptıkları ihlallerden dolayı hukuki sorumluluklarının olduğu açıkça belirtilmiştir. İlgili hükümle birlikte iş kazaları nedeniyle işçinin uğradığı zararların tazmininde işverenin yanında OSGB şirketlerinin de sorumluluğu doğacaktır.

6331 sayılı Kanun m. 8/3 OSGB şirketlerinin işyerinde meydana gelen iş kazalarında hukuki sorumluluğunda genel bir üst çerçeve çizmektedir. Yani hangi durumlarda OSGB şirketlerinin sorumluluğunun doğacağı konusunda yol gösterici bir düzenleme değildir. Bu yüzden OSGB şirketlerinin iş kazalarından doğan sorumluluklarının hukuki niteliği ve kapsamı dikkatli bir şekilde ele alınmalı ve irdelenmelidir.

⁵⁴⁴ Başbuğ-Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 483.

⁵⁴⁵ OSGB şirketlerinin görev ve sorumlulukları hakkında ayrıntılı bilgi için Sorumluluğun Kapsamı adlı 3. 4. 2. 5. 2 başlığa bkz. s. 200-201.

3. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ŞİRKETLERİNİN İŞ KAZALARINDAN DOĞAN SORUMLULUKLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ

3.1. Genel Olarak

OSGB şirketlerinin iş kazasından doğan sorumluluğunun temelinde 6331 sayılı Kanun m. 8/3 yatmaktadır. İlgili maddeye göre “*Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.*” denilerek OSGB şirketlerinin 6331 sayılı Kanun uyarınca ihlallerinden dolayı sorumlu olduğu belirtilmektedir. İlgili maddeden OSGB şirketlerinin sorumluluğunun işverene karşı olduğunun belirtilmesi, isg hizmeti sunan bu kurumların ihmallerinden doğan iş kazası davalarında esasen işverenin sorumluluğunun uygulanacağı anlaşılmaktadır. Çünkü 6331 sayılı Kanun m. 8/3 lafzına göre, OSGB şirketleri kanun koyucu tarafından işveren vekili statüsündeki bir sığfata büründürölmüştür. Yani iş kazası nedeniyle açılan dava, işverenin iş kazasında doğan sorumluluğına ilişkin hükümlere göre yürütölecektir. Dolayısıyla OSGB şirketlerinin sadece işverene karşı aralarındaki sözleşmeye göre sorumluluğı bulunmaktadır. Ancak OSGB şirketlerinin iş kazalarından doğan sorumluluğunu daha iyi bir şekilde belirleyebilmek için bu birimler ile işveren arasındaki akdedilen sözleşmenin niteliğinin de açıklanması gerekmektedir.

3.2. OSGB Şirketleri ile İşveren Arasındaki Sözleşmenin Niteliğı

3.2.1. Alt işverenlik Sözleşmesinin Olduğı Savunulan Görüş

Öğretide EKMEKÇİ⁵⁴⁶ , AKYİĞİT⁵⁴⁷ , OCAK⁵⁴⁸ , ÇANKAYA-ÇİL⁵⁴⁹ , EKONOMİ⁵⁵⁰ ve ENGİN⁵⁵¹ işverenlerin isg mevzuatından kaynaklanan

⁵⁴⁶ Ömer Ekmekçi, “İş Güvenliğı ve İşyeri Hekimliğı Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 4, s. 106-119.

⁵⁴⁷ Ercan Akyiğıt, *İş Hukuku*, s, 477-478. AKYİĞİT’e göre, dışarıdan hizmet alımı alt işverenlik yoluyla temin edilebileceğı gibi ödünç iş ilişkisi uyarınca da gerçekleştirilebilir. Dışarıdan isg hizmeti temininde ödünç iş ilişkisinin uygulanabileceğı hakkında bir diğör görüş için bkz. Pelin Pulat, “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C. III, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 2063- 2106.

⁵⁴⁸ Saim Ocak, *İş Güvenliğı Uzmanlığı*, Adalet Yayınevi, 2013, s. 72-73.

⁵⁴⁹ Osman Güven Çankaya-Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, 2011, s. 109-110.

⁵⁵⁰ Münir Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, S. 12, s. 19.

yükümlülüklerini yerine getirmek maksadıyla alt işverenlik yoluyla bu hizmetleri dışarıdan temin edilebileceğini belirtmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2006 yılında verdiği bir kararında⁵⁵² “...Davaya konu olayda, davalı işveren, kendi işyeri bakımından bu yükümlülüğü diğer davalı şirket ile yaptığı işçi sağlığı ve iş güvenliği müşavirlik sözleşmesi ile yerine getirmiştir. Davacı, bu sözleşme ile davalı alt işveren işçisi olarak iş güvenliği uzmanı olarak görev yapmıştır. **İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği işi teknolojik ve uzmanlık gerektiren bir iştir ve bu nedenle alt işverene verilmesi mümkündür...**” diyerek isg uzmanı istihdamının alt işveren aracılığıyla sağlanabileceğini aynı yıl içerisinde vermiş olduğu bir kararında ise “... Kanun’un 81. maddesine göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin işyeri hekimi istihdam etme zorunluluğu vardır...Kanun’un 105/2. maddesinde de, 77 ve 81. maddelere aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Bu maddelerdeki (77/I, 81, 105/2) düzenlemeler emredici niteliktedir ve kamu düzeni ile ilgilidir. Ayrıca işveren işçiyi gözetme borcu kapsamındaki her türlü tedbiri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak zorundadır. **İşçiyi gözetme borcu, işverenin asli borçlarındanır. İşverenin asli borçlarından olan gözetme borcunun üçüncü kişiye devri mümkün değildir. İşyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü yasal bir görev olup işyerinin faaliyetleri kapsamında yer alan asıl veya yardımcı işlerden değildir. Bu gerekçelerle, işyeri hekimi ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunmaktadır, bu iş alt işverene devredilemez...**” diyerek iş yeri hekimi istihdamının alt işveren vasıtasıyla sağlanamayacağını belirtmiştir⁵⁵³. Yargıtay son zamanlarda verdiği kararlarda ise isg hizmetlerini yardımcı iş olarak belirtip OSGB şirketleri ile yapılan sözleşmeleri alt işverenlik sözleşmesi olarak nitelemiştir. Nitekim

⁵⁵¹ Engin, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu*, s. 97.

⁵⁵² Yargıtay 9. HD., K. T.: 12.06.2006, E. 2006/14473, K.2006/17149. Ekmekçi, *İş Güvenliği ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi*, s. 108-109.

⁵⁵³ Ekmekçi, *İş Güvenliği ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi*, s. 106-108. Yargıtay 9. HD., K. T.: 05.06.2006, E. 2006/12876, K.2006/16262. Verilen karara karşı yazılan karşı oyda ise “...işyeri hekimliği teknik anlamda asıl iş sayılmaz ise de, yasal düzenleme gereği dolaylı olarak asıl iş kapsamındadır ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iştir. Dava konusu olayda işveren, bu konuda gerekli teknoloji ve uzmanlığa sahip değildir. İşyeri hekimi görevlendirme (İş K.m.81/I-b) yükümlülüğünde asıl olan, İş Kanunu’nun 81. maddesi gereği işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmektir. İşveren bu yükümlülüğü bizzat veya alt işveren aracılığı ile yerine getirmesi mümkündür. Bu nedenle, işyeri hekimliği ve sağlık birimi hizmetleri alt işverenlik uygulaması ile dışarıdan satın alınabilir...” denilerek iş yeri hekimi istihdamının alt işveren yoluyla sağlanabileceğini belirtilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararın gerekçesinde “...demir çelik üretimi ile iştigal ederek ve 'çok tehlikeli işler sınıfında' faaliyet gösteren davalı ... Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş 'nin kendi **ana iştigal konusuna göre yardımcı iş niteliğinde olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini 3. şahıslardan haricen hizmet satın alma yoluna giderek karşılaması mümkün bulunup, hizmet alım ilişkisinin muvazaalı olduğunun iddia edilmesi yerinde değildir...**” diyerek OSGB şirketleri ile işveren arasında yapılan sözleşmeyi alt işverenlik ilişkisi olarak kabul etmiştir⁵⁵⁴.

4857 sayılı İK m. 2/6'ya göre “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye” asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. İK'ya göre OSGB şirketleri ile işveren arasında geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için belirli unsurların varlığı zorunludur. Öncelikle OSGB şirketlerinin sunmuş olduğu isg hizmetleri işverenin işyerinde yapılmalıdır⁵⁵⁵. Örneğin, OSGB şirketlerinin vereceği hizmetlerden olan risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi vb. pek çok hizmet işverenin işyerinde yapılmaktadır. Bununla birlikte OSGB

⁵⁵⁴ Yargıtay 22. HD., K. T.: 13.02.2018, E. 2017/45362, K. 2018/3081, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (10.05.2021). ...İlk Derece Mahkemesince her ne kadar davalı asıl işveren ... Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş ile diğer davalı alt işveren ... Medikal Sağlık Turizm A.Ş arasındaki hizmet alım ilişkisinin muvazaalı bulunduğu, davacının başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması gerektiği kabul edilerek hüküm kurulmuşsa da, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, işverenin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı da dikkate alınarak, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alma suretiyle yerine getirilebileceği düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemeye göre, demir çelik üretimi ile iştigal ederek ve 'çok tehlikeli işler sınıfında' faaliyet gösteren davalı ... Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş 'nin kendi ana iştigal konusuna göre yardımcı iş niteliğinde olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini 3. şahıslardan haricen hizmet satın alma yoluna giderek karşılaması mümkün bulunup, hizmet alım ilişkisinin muvazaalı olduğunun iddia edilmesi yerinde değildir. Kaldı ki, işverenin buradaki maksadının işçinin haklarının kısıtlanması olmayıp, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlemeleri çerçevesinde sorumluluklarını gereğince yerine getirmek, yapılan iş itibarıyla yüksek risk grubuna dahil işyerinde çalışan sayısının fazlalığı da gözetilerek, iş sağlığına yönelik hizmetin kalite ve niteliğini artırmak olduğu anlaşılmaktadır. Bu tespitler çerçevesinde Mahkemenin davalılar arasındaki hizmet alım ilişkisinin muvazaalı bulunduğu dair tespiti hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...”

⁵⁵⁵ Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 220; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 59-60; Çelik-Caniklioglu-Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 107; Süzek, *İş Hukuku*, s. 166; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 117 vd; Osman Güven Çankaya, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2002, C. 76, S. 24, s. 3-4; Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, Ankara, 1978, s. 170-180.

şirketlerinin hizmet verdikleri işyerinde asıl işverenin varlığı gereklidir⁵⁵⁶. Ayrıca asıl işveren tarafından OSGB şirketlerinden temin edilen isg hizmeti işyerindeki mal ve hizmet üretimine ilişkin olmalıdır⁵⁵⁷. OSGB şirketleri tarafından verilen isg hizmetleri, 6331 sayılı Kanundan doğan ve işverenin işyerindeki üretim devam ettiği sürece uyulması gereken yükümlülüklerdir. Bu yüzden dışarıdan temin edilen isg hizmetleri, Kanunun getirdiği zorunlu yükümlülükler olup üretim sürecinin sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülmesine ilişkin hizmetlerdir.

Alt işverenlik ilişkisinin en önemli unsurlarından biri OSGB şirketlerinden temin edilen işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır. Bu noktada yardımcı iş kavramı ve asıl iş kavramları açıklanmalıdır. Zira yardımcı işlerde, İK ilgili maddenin getirmiş olduğu işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şartı aranmamıştır⁵⁵⁸. Buradaki temel sorun asıl iş-yardımcı iş ayrımıdır. Nitekim gerek yargı kararlarında gerek uygulamada karşılaşılan uyuşmazlıklarda bu ayrımı kesin çizgilerle belirlemek oldukça güçtür⁵⁵⁹. Öğretide farklı tanımlar olmakla birlikte Kanun gerekçesinde de belirtildiği üzere, işyerinde mal ve hizmet üretimine ilişkin olmasına rağmen doğrudan üretim organizasyonunun içinde ve üretimin zorunlu unsuru olmayan, ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işe yardımcı iş denir⁵⁶⁰. GÜZEL'in de ifade ettiği gibi asıl iş-yardımcı iş ayrımında temel kriter dışarıdan temin edilen işin doğrudan üretim organizasyonunun içinde yer alıp almadığının tespiti⁵⁶¹. Kanımıza göre OSGB

⁵⁵⁶ Atilla Murat Demircioğlu, *Yargıtay Kararları Işığında 4857 Sayılı İş Yasası*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2008, s. 35; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 33-34; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 119; Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku.*, s. 53-54; Aktay- Arıcı- Senyen Kaplan, *a. g. e.*, s. 33; Sümer, *İş Hukuku*, s. 17-18.

⁵⁵⁷ Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 107; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 77; Sarper Süzek, “Alt işveren İlişkisinin Kurulması”, *Legal İSGHD*, 2010, C. 7, S. 25, s. 16; Polat Soyer, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 1, s. 18; Narmanlıoğlu, Ünal, “Asıl İşveren- Alt işveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar”, (Alt işveren - Sorumluluk), *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 25 vd.

⁵⁵⁸ Savaş Taşkent, “Alt İşveren”, *Legal İSGHD*, 2004, C. 1, S. 2, s. 16; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 112-113; Süzek, *İş Hukuku*, s. 167; Gülsevil Alpagut, “Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, *Legal İSGHD*, 2008, C. 5, S. 20, s. 1352; Çankaya-Çil, *a. g. e.*, s. 24-25; Aktay- Arıcı- Senyen Kaplan, *a. g. e.*, s. 33

⁵⁵⁹ Fevzi Şahlanan, “Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları”, *İÜHFİM*, C. 71, S. 2; s. 470-471; Aydın Başbuğ, “İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2016, C. 2, S. 3, s. 18.

⁵⁶⁰ Doktrinde dile getirilen farklı tanımlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Hande Bahar Aykaç, “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2015, C. 3, S. 46, s. 95 vd.

⁵⁶¹ Ali Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004, C. 1, S. 1, s. 45. Öğretide ENGİN, Kanunda yardımcı işler için

şirketleri tarafından sunulan isg hizmetleri yardımcı iş kapsamında değerlendirilmelidir⁵⁶². Çünkü işverenin isg mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerine ilişkin yapılacak işler, işyerindeki üretim veya hizmet sürecine doğrudan etki etmemekle beraber bu sürecin daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde devam etmesini sağlayan işlerdir. Ancak AKYİĞİT'in de haklı olarak belirttiği gibi isg hizmeti sunan kuruluşlar için dışarıdan isg hizmeti temin etmek yardımcı iş sayılmayacaktır. Çünkü OSGB şirketlerinin kurulma amacı ve yapmış oldukları asıl iş isg hizmetleri sağlamaktır⁵⁶³.

İşverenler ile OSGB şirketleri arasında alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için alt işveren sayılan OSGB şirketi işçilerinin sadece hizmet verilen işverenin işyerinde çalışması gerekmektedir⁵⁶⁴. ARICI'nın da haklı olarak belirttiği gibi alt işveren ilişkisi içinde istihdam edilen işçiler bakımından bu işin sürekliliği ve düzenliliği önemlidir. Çünkü alt işverenin işçileri devralınan işyerinde sürekli ve düzenli bir şekilde çalıştığı sürece bu Kanunda ifade edilen geçerli bir alt işverenlik ilişkisi kurulmuş olacaktır⁵⁶⁵. Nitekim İSGHY m. 13/4'de "*OSGB'ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler.*" denilerek isg hizmetlerinde aranan süreklilik unsuruna vurgu yapılmıştır. Uygulama da OSGB şirketlerinin işçileri olan isg profesyonellerini genellikle çalışma sürelerine uygun olarak part time şeklinde çalıştırdıkları

herhangi bir şartın aranmamasını uzmanlık gerektiren işlere dayandırmaktadır. Yani yazara göre, asıl işveren için yardımcı iş niteliğindeki işler devralan alt işveren açısından uzmanlık gerektiren işlerdir. Bu bakımdan yardımcı işler için uzmanlık şartının aranmaması, yardımcı işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Çünkü yardımcı işler tabiat gereği uzmanlık isteyen işlerdendir. Murat Engin, "Üçlü İş İlişkileri", *III. Yılında Yeni İş Yasası*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 2005, İstanbul, s. 16-17.

⁵⁶² Ercan Akyiğit, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, S. 29; s. 41-42. Benzer görüşte olan AKYİĞİT, isg hizmetlerini bir yardımcı iş olarak nitelemektedir. Aksi yönde görüş bildiren AYDINLI ise isg hizmetlerinin ne asıl iş ne de yardımcı iş kategorisine girdiğini belirtmektedir. Örneğin, bir metal sektöründeki dişli fabrikasındaki asıl iş dişili makinelerin üretimi; yardımcı iş ise bu fabrikanın temizliği veya işçilerin taşınması gibi işlerdir. Yazara göre işyerindeki isg hizmetleri asıl işin ve yardım işin dışında yer alan hatta teknik bir kavram olarak tanımlayabileceğimiz teknik ve yabancı bir iştir. Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 200.

⁵⁶³ Akyiğit, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği*, s. 41-42.

⁵⁶⁴ Çelik-Caniklioglu-Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 171; Süzek, *İş Hukuku*, s. 167; Çankaya-Çil, a. g. e., s. 30; Aktay- Arıcı- Senyen Kaplan, a. g. e., s. 35; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, a. g. e., s. 34; Narmanlioğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 126; Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 221; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 59; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 37-38; Demircioğlu, *Yargıtay Kararları Işığında 4857 Sayılı İş Yasası*, s. 39; Sümer, *İş Hukuku*, s. 15; Aydın Başbuğ, *Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunlar*, Seker-İş Yayınları, Ankara, 2010, s. 73-74.

⁵⁶⁵ Kadir Arıcı, "Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 2005, C. 55, S. 1, s. 494.

görülmektedir⁵⁶⁶. Bu yüzden öğretilde ÖZDEMİR, TUNCAY⁵⁶⁷, DEMİRCİOĞLU-KAPLAN, AYDINLI⁵⁶⁸ OSGB şirketleri ile işveren arasında kurulan ilişkiyi alt işveren olarak değerlendirmemektedir. ÖZDEMİR'e⁵⁶⁹ göre İK m. 2/6'de belirtilen alt işveren işçilerinin sadece hizmet verilen asıl işverenin işyerinde çalıştırılmaları hükmü gözden uzak tutulmamalıdır. Ayrıca yazar olaya alt işveren işçileri için koruyucu hükümlerden olan müteselsil sorumluluk yönünden yaklaşarak isg profesyonellerinin sadece hizmet verilen işyerinde çalışması gerektiğini haklı olarak belirtmektedir. DEMİRCİOĞLU-KAPLAN⁵⁷⁰ 'a göre, 2006 yılında işverenin iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün alt işveren aracılığıyla yerine getirilebileceğini belirten Yargıtay kararı 6331 sayılı Yasa karşısında geçerliliğini korumamaktadır. Yazarlar “...Çünkü 4857 sayılı Yasanın ilk metninde yer alan ve iş güvenliği uzmanının mutlaka işyerinde işçi olarak istihdam edilmesi zorunluluğunu öngören hükmü karşısında verilen Yargıtay kararı sonucu bir esneklik sağlayan iş güvenliği uzmanlarının alt işveren aracılığıyla temini, 6331 sayılı Yasa karşısında geçerliliğini koruyamayacaktır. Zira, **iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temininde artık işverene oldukça geniş esneklik sağlayan olanaklar tanınmaktadır. Bu nedenle, değerlendirme yapılırken iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin önemi ve alt işveren aracılığıyla sağlanması durumunda ortaya çıkabilecek sakıncalar gözden uzak tutulmamalıdır. Ayrıca, bu hizmetlerin alt işveren aracılığıyla temin edilebileceğinin kabulü durumunda ortak sağlık ve güvenlik birimleri için öngörülen kısıtlamalar ile denetimler etkisiz duruma gelecektir. Nitekim, öğretilde ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınması olanağının dahi suiistimale açık olduğu belirtilmekte ve kapsamın kademeli olarak genişletilmesinin yararlı olacağı ifade edilmektedir ...**” diyerek bu hususa açıklık getirmektedir.

Kanımıza göre ikili bir ayırım yapılarak, OSGB şirketleri ile işveren arasındaki ilişkinin bir alt işverenlik olup olmadığına karar verilmelidir. Şayet OSGB şirketi işçisi olan isg profesyonelleri sadece isg hizmeti sağlanacak asıl işverenin işyerinde

⁵⁶⁶ Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 200-201.

⁵⁶⁷ Can Tuncay, “ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, S. 12, s. 58

⁵⁶⁸ Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 200-201

⁵⁶⁹ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 161.

⁵⁷⁰ Atilla Murat Demircioğlu-Hasan Ali Kaplan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesinde Yeni Bir Kurum: Toplum Sağlığı Merkezleri”, *Legal İSGHD*, 2016, C. 12, S. 48, s. 41-56.

çalışıyorsa ve İK m. 2/6’de belirtilen diğer koşullar varsa alt işverenlik ilişkisinin bulunduğundan bahsedilebilir. Çünkü çalışan sayısı fazla olan ve tehlike sınıfı yüksek kategori içerisinde bulunan işyerlerinde genellikle tam süreli işg profesyoneli istihdamı söz konusu olacaktır. Bu durumda OSGB işçisi olan işg profesyoneli gün içerisindeki çalışma süresinin tamamını bu işyerinde çalışarak geçirecektir. Ancak OSGB şirketleri, işçileri olan işg profesyonellerini işg hizmeti sağladıkları işverenlerinin işyerleri dışında farklı işyerlerinde de çalıştırdığı takdirde alt işverenlik ilişkisinin kurulduğundan söz edilemeyecektir.

3.2.2. Eser Sözleşmesi Olduğu Savunulan Görüş

TBK m. 470’e göre “*Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*” denilerek eser sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Tanımından da anlaşılacağı üzere eser sözleşmesi iki tarafa tam borç yükleyen bir sözleşmedir⁵⁷¹. Eser sözleşmeleri iş görme borcu doğuran sözleşmelerden olup sonuç sözleşmeleri gruba girmektedir⁵⁷². Ancak eser sözleşmesi her ne kadar iş görme borcu doğuran sözleşme niteliği taşıyorsa da önemli olan çalışmadan (iş görme) ziyade bu çalışma sonucu ortaya çıkan ve objektif olarak gözlemlenebilen sonuçtur⁵⁷³. Dolayısıyla eser sözleşmesine vücut veren en önemli unsur bir eser meydana getirmedir. Eser sözleşmelerinde eser meydana getirme borcu, edim fiili değil aksine bir edim sonucudur. Yani yüklenicinin bu edim yükümü bir sonuç borcudur⁵⁷⁴. Borçlanılan bu iş görme sonucuna ise eser denir⁵⁷⁵. Dolayısıyla eser sözleşmelerinde yüklenicinin temel borcu iş görme borcu değil görülen iş sonucu ortaya çıkan eseri (sonuç) teslim borcudur⁵⁷⁶. Eser sözleşmesinde önemli olan yüklenicinin taahhüt ettiği şeyi imal edip teslim etmesidir. Yani sonuç sorumluluğunu

⁵⁷¹ Fahrettin Aral-Hasan Ayrancı, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, 12. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 359.

⁵⁷² Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 508.

⁵⁷³ Necip Bilge, *Borçlar Hukuku Özel Borç Münasebetleri*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1971, s. 245; Cevdet Yavuz-Faruk Acar-Burak Özen, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 530; Efrail Aydemir, *Eser Sözleşmesi ve İnşaat Hukuku*, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 27.

⁵⁷⁴ Aral- Ayrancı, *a. g. e.*, s. 361.

⁵⁷⁵ Herman Becker, “Eser (İstisna) Sözleşmesi”, *Yargıtay Dergisi*, C. 9, S. 3, Çeviren: Suat Dura, 1983, s. 309-310.

⁵⁷⁶ Gümüş, *a. g. e.*, s. 10; Yusuf Büyükkay, “Eser Sözleşmelerinde Teslim İçin Müteahhide Ek Süer Verilmesini Zorunlu Kılan Haller”, *Fatih Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1s. 14-15

üstlenmesidir⁵⁷⁷. Keza eser sözleşmesindeki meydana getirme eylemi ile sonucun elde edilmesine yönelik bir faaliyet olduğu anlaşılmalıdır⁵⁷⁸.

Öğretide AYDINLI işverenlerin, işyerinde isg hizmet vermek üzere görevli olan isg profesyonellerini OSGB şirketlerinden temin etmesi sonucu işverenler ile bu birimler arasında klasik işçi-işveren ilişkisi olmayacağını haklı olarak belirtmektedir. Bu durumda kurulan sözleşmenin tarafları işverenler ile isg profesyonellerinin işvereni olan OSGB şirketleridir. Dolayısıyla yapılan sözleşmede hizmet alan taraf işveren iken hizmeti sunan ise OSGB’lerdir. Yazara göre taraflar arasında yapılan sözleşmenin konusu isg hizmeti satın alımını içeren bir eser sözleşmesidir⁵⁷⁹.

OSGB şirketleri ile işveren arasındaki sözleşmeyi tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme olarak nitelediğimiz takdirde işverenin borcu alınan isg hizmetine karşı ücret ödeme borcu iken OSGB şirketleri açısından ise sözleşmede kararlaştırılan isg hizmetlerinin sunulmasıdır. Esasen üzerinde durulması gereken konuda OSGB şirketlerinin sunmuş olduğu isg hizmetlerinin bir eser sözleşmesine konu olup olmayacağının irdelenmesidir. Ancak bu konuya geçmeden öğretide AKIN’ın da haklı olarak eleştirdiği süreklilik kavramına değinmek gerekir. Eser sözleşmesi hukuki niteliği itibarıyla sürekli borç doğuran bir sözleşme değildir⁵⁸⁰. Gerçekten yüklenicinin borçlandığı edimini belirli bir zaman sonucunda yaparak teslim etmesi eser sözleşmesini sürekli bir borç doğuran bir sözleşme yapmayacaktır. Zira eser sahibinin menfaati zaman içerisinde değil, bir defada yerine getirilmektedir⁵⁸¹. AKIN’a⁵⁸² göre OSGB şirketleri ile işveren arasındaki sözleşme, devamlılık arz eden bir sözleşme olduğu için eser sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi güç görünmektedir. Bizce de OSGB şirketlerinin sunmuş olduğu isg hizmetlerinde süreklilik unsuru aranmalıdır. Çünkü İSGHY m. 13/4’de “OSGB’ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler.” denilerek kanun

⁵⁷⁷ Kemal Dayınlarlı, *İstisna Akdinde Müteahhidin ve İş Sahibinin Temerrüdü*, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve İlgili Mevzuat Eklenmiş 2. Bası, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara, 1993, s. 8-9.

⁵⁷⁸ Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 504; Yaşar Engin Selimoğlu, *Eser Sözleşmesi*, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, s. 18.

⁵⁷⁹ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 200.

⁵⁸⁰ Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, C. 2, 3. Baskı, Vedat Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 3; Aydın Zevkliler-Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 20. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 504.

⁵⁸¹ Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 505-506;

⁵⁸² Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, s. 155.

koyucunun dışarıdan temin edilen isg hizmetlerinde süreklilik istediği görülmektedir. Bu nedenle OSGB şirketleri ile işveren arasındaki sözleşmenin niteliği gereği süreklilik arz etmesi nedeniyle eser sözleşmesi olarak kabul edilmesi yerinde olmayacaktır. Öğretide ZEVKLİLER-GÖKYAYLA⁵⁸³, BUZ⁵⁸⁴ ve GÜMÜŞ⁵⁸⁵ bazı eser sözleşmelerinin niteliği gereği sürekli borç doğurabileceğini ve bu sözleşmelerin sürekli eser sözleşmesi olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir. Yazarlara göre sürekli bir şekilde bina bakımının yapılması, bir bilgisayar şirketinin belirli periyotlarla teknik destek sağlaması veya bir büronun haftalık bir kere temizlenmesi gibi haller bu duruma örnek gösterilebilecektir. Ancak yazarlar bu tip sözleşmeleri sürekli eser sözleşmesi olarak adlandırsa da bunların eser sözleşmesi hükümlerine tabi olmadığını, isimsiz sözleşme niteliğinde olduğunu belirtmektedirler. Daha önce de belirttiğimiz gibi OSGB şirketlerinin vereceği pek çok hizmette süreklilik unsuru esastır. Örneğin, işyeri gözetimi sonucu rapor hazırlanması vb. haller belirli periyotlarla yapılmaktadır. Bu durumda OSGB şirketi ile işveren arasındaki sözleşme sürekli bir eser sözleşmesi olarak tanımlansa bile isimsiz sözleşme niteliğinde kabul edilecektir.

OSGB şirketlerinin sunmuş olduğu hizmetlerin eser sözleşmesine konu olabilmesi için bir sonuç taahhüdü yani eser gereklidir. Ancak OSGB şirketlerinin vermiş olduğu her hizmetin neticesinde eser olarak adlandırılacak bir kavramın ortaya çıkıp çıkmadığı ayrımı yapılmalıdır. Öğretideki ağır basan düşünceye göre objektif olarak tespiti mümkün olması kaydıyla maddi veya maddi olmayan bir şeyin meydana getirilmesi eser sözleşmesinin konusunu oluşturabilecektir⁵⁸⁶. Dolayısıyla işveren ile OSGB şirketleri arasındaki sözleşmenin eser sözleşmesi olarak tanımlanabilmesi, temin edilen her isg hizmetinin ayrı ayrı ele alınarak değerlendirilmesi sonucunda OSGB şirketinin sunmuş olduğu hizmetin bir eser olarak

⁵⁸³ Zevkliler-Gökyayla, a. g. e., s. 506.

⁵⁸⁴ Vedat Buz, “İş Sahibinin BK m. 369’a Göre Eser Sözleşmesinin Feshi”, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi (Batider)*, 2001, C. 21, S. 2, s. 223.

⁵⁸⁵ Gümüş, a. g. e., s. 10.

⁵⁸⁶ Kenan Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 2. Bası, C. 2, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1974, s. 498; Becker, a. g. e., s. 310-311; Zevkliler-Gökyayla, a. g. e., s. 487; Bilge, a. g. e., s. 245; İhsan Erdoğan, “İstisna Sözleşmesi ve Bazı İş görme Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD)*, 1990, C. 13, S. 1, s. 136; Yavuz-Acar-Özen, a. g. e., s.530; Turan Şahin, *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Eseri Teslim Borcunu İfada Temerrüdü*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 37; Hülya İmamoğlu, “İsviçre Ve Türk Yargı Kararlarında Eser Kavramı, Özellikle Estetik Operasyonu Konu Edinen Sözleşmenin Hukuki Niteliğine İlişkin Olarak Yargıtay’ın Yaklaşımı: Güncel Bir Bakış”, *AÜHFD*, 2019, C. 68, S. 1, s. 244-248. Aksi yöndeki görüş için bkz. Haluk Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, C. 2: İstisna ve Vekalet Sözleşmeleri, Vekaletsiz İş Görme, Sevinç Matbaası, İstanbul, 1977, s. 4-17.

kabul edilmesi şartına bağlıdır. Örneğin, OSGB şirketleri işyerinde yapmış oldukları gözetim sonucunda bir rapor hazırlayarak bunu işveren sunmaktadırlar. OSGB şirketinin hazırlamış olduğu bu rapor maddi bir varlık teşkil etmesinin yanında, şirketin bu eylemi sonuç taahhüdü içeren bir davranıştır. Bu durumda aradaki sözleşmenin eser sözleşmesi olduğu sonucuna varılabilecektir. Nitekim öğretide de bir fizibilite raporunun hazırlanması, bir projenin çizilmesi vd. durumlarda eser sözleşmesinin olduğu kabul edilmektedir⁵⁸⁷. Ancak OSGB şirketinin ayrı bir görevi olan işyeri ortamı gözetiminin eser sözleşmesine konu olabileceği ise pek mümkün görünmemektedir. Çünkü eser sözleşmesinin bir diğer önemli unsuru eseri “meydana getirme” unsurudur. Bu meydana getirme sonucunda ortaya çıkan eserin bir bütünlük oluşturması gereklidir.⁵⁸⁸ Böyle bir durumda OSGB şirketleri ve işveren arasında kurulan ve işyeri gözetimini konu alan sözleşme vekalet sözleşmesi olarak kabul edilebilir. Çünkü işyeri ortamının gözetimi sonucunda belli bir şekilde ortaya çıkan ve birlikte bütünlük arz eden bir sonuç bulunmadığı için eser sözleşmesinden bahsedilemeyecektir. Nitekim öğretide⁵⁸⁹ de bir inşaatının gözetimi veya bir mimar tarafından yapı işlerinin kontrol edilmesi vekalet sözleşmesi olarak görülmektedir. KAPLAN mimarlık sözleşmesi hakkında “...Mimarlık sözleşmesi, mimarın ücret karşılığında yapı sahibince gerçekleştirilmek istenen yapının mimarî projesini düzenlemeyi, gider tahmininin hesabını, ihale dosyasının düzenlenmesini, mesleki kontrollük hizmetleriyle yapının teknik bakımdan denetimi ve yönetimi hizmetlerini

⁵⁸⁷ Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C.2*, s. 5; Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 489-490; Bilge, *a. g. e.*, s. 245; Yavuz-Acar-Özen, *a. g. e.*, s.530; Becker, *a. g. e.*, s. 311; Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 499.

⁵⁸⁸ Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 498; Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 493; Yavuz-Acar-Özen, *a. g. e.*, s. 530; Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C.2*, s. 6; Bilge, *a. g. e.*, s. 246; Sinan Sami Akkurt, “Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler Ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi”, *DEÜHFD*, 2008, C. 10, S. 2, s. 36; Murat Aydoğdu-Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku (Özel borç İlişkileri)*, 4. Baskı , Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 751.

⁵⁸⁹ Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C.2*, s. 5; Aral- Ayrancı, *a. g. e.*, s. 436; Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 489-490; Bilge, *a. g. e.*, s. 245; Yavuz-Acar-Özen, *a. g. e.*, s.530. İsviçre Federal Mahkemesinin içtihatlarında mimarlık sözleşmesi bakımından mimarın edimlerinden yola çıkarak çeşitli ayrımlar yaptığı gözlemlenmektedir. Buna göre mahkeme plan hazırlama, maliyet hesabı çıkarma, bilirkişilik inceleme yapma, protokol hazırlama, yapı maliyet hesabını tutma ve yürütme, sonuç hesap bilançosu hazırlama şeklindeki münferit edimler mimara bağımsız olarak yüklendiği hallerde eser sözleşmesi niteliğini kabul ederken; iş ilerleyişinin yönetimi, yapı denetimi, binanın kontrolü gibi hallerde vekâlet sözleşmesi özelliği olduğunu kabul etmektedir. İlgili mahkeme kararları ve İsviçre öğretisindeki görüşler için bkz. Zekeriya Kurşat, “Eser ve Vekâlet Sözleşmelerinin Nitelendirilmesi Sorunu ve Nitelendirmenin Hükmü”, *İÜHFM*, 2009, C. 67, S. 1-2, s. 158; Dayınlarlı, *a. g. e.*, s. 1-14. Aksi yöndeki görüş için bkz. Gümüş, *a. g. e.*, s. 10. GÜMÜŞ’e göre maddi bir varlığı olmayan fikri ürünleri konu alan sözleşmelerin sui generis sözleşme olarak nitelendirilmesi gerekmektedir.

üstlendiği, bir iş görme sözleşmesidir. Mimarlık sözleşmesi kesin bir muhtevaya sahip değildir...**Proje düzenleme hizmetlerini** konu edinen mimarlık sözleşmesinde mimar, yapının fikri temelini oluşturan proje edimini ve **bu edimin sonucunu üstlenmiştir**. Proje uygulamasının **mesleki kontrolü, yapının teknik bakımdan denetimi ve yönetimi hizmetlerini** üstlenen mimar, bu edimleri sözleşmeye uygun ve özenle ifa etmekle borçlandığı edimi yerine getirmiş sayılır. Ancak mimar **edim fiilinin sonucundan sorumlu değildir...**” diyerek yapının teknik denetiminin üstlenmesi sonucundan mimarın sorumlu olunmadığını söyleyerek bu durumdaki ilişkinin vekalet sözleşmesi olduğunu belirtmektedir⁵⁹⁰. Anlatılanlar ışığında OSGB şirketlerinin işyeri gözetimi vb. faaliyetlerinin vekalet sözleşmesine konu olabileceğini mümkün ise de bazı noktalarda eleştiri getirilmesi mümkündür. Yukarıda belirtildiği gibi vekalet sözleşmesinde vekil yapılan faaliyetin sonucundan sorumlu değildir. Yani sonucun gerçekleştirilmemesinin rizikosu vekalet verenin üzerindedir. Çünkü vekalet sözleşmesinde, eser sözleşmesindeki yükleniciden farklı olarak vekil sonucu taahhüt etmemektedir⁵⁹¹. Vekalet sözleşmesinin bu özelliğinin OSGB şirketleri ile işveren arasında yapılan sözleşmenin niteliğine uygun düşmediği kanaatindeyiz. Çünkü 6331 sayılı Kanun m. 8/3’de belirtildiği üzere OSGB’ler hizmet sundukları süre içerisinde ihlalleri nedeniyle uğranılan zararlardan sorumlu olacaktır. Bununla birlikte vekalet sözleşmesinin, dışarıdan isg hizmeti sağlamak için yapılan sözleşmelerin niteliğine hiç uygun düşmeyen özelliği ise her iki tarafça her zaman hiç sebep gösterilmeksizin sona erdirilebilmesidir. Çünkü İSGHY m. 13/4 uyarınca OSGB şirketleri tarafından verilen hizmetlerde süreklilik ilkesi aranmaktadır. Kanunun süreklilik kavramını esas almasını doğru bir yaklaşım olarak görmekteyiz. Örneğin, işyerine gelen isg profesyonellerinin işyerindeki isg organizasyonuna adapte olması ve gerekli olan hizmetleri raporlaması belirli bir süreç alacaktır. Nitekim yeni gelen her OSGB şirketi çalışanlarının işyerindeki bu örgütlenmeyi kurmaları ve isg eksiklerini tespit etmeleri bir hayli zaman alacaktır. Ancak işyerindeki işçilerin yaşam hakkını garanti altına alan isg

⁵⁹⁰ İbrahim Kaplan, *Türk-İsviçre Hukukunda Mimarlık Sözleşmesi ve Mimarın Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1983, s. 30.

⁵⁹¹ Becker, a. g. e., s. 311; Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* C.2, s. 169; Gümüş, a. g. e., s. 9-10; Aral- Ayrancı, a. g. e., s. 438; Zevkliler-Gökyayla, a. g. e., s. 508; Bilge, a. g. e., s. 287-288; Yavuz-Acar-Özen, a. g. e., s. 629; Aydoğdu-Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku (Özel borç ilişkileri)*, s. 754; Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 498; Kurşat, a. g. e., s. 145; Sinan Okur, “Türk-İsviçre ve Alman Hukukunda Eser ve Eser Teslim Sözleşmeleri: Tarihsel Gelişim, Kavram, Unsurlar ve Benzer Sözleşme Tiplerinden Ayırt Edilmesi”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2019, C. 14, S. 175, s. 697-698.

yükümlülüklerinde yaşanabilecek en ufak bir aksaklık telafisi güç zararlar doğuracaktır. Dolayısıyla yapılması gereken mümkün olduğunca işyerindeki isg organizasyonunu tanıyan OSGB şirketleri ile sözleşme yapmak ve süreklilik ilkesi gereğince dışarıdan isg hizmetleri teminini aynı şirketlerden sağlamaktır. Oysa yapılan sözleşme vekalet sözleşmesi olarak kabul edildiğinde tarafların her zaman sözleşmeyi sona erdirmeye hakkına sahip olması bu ilkeyle ters düşecektir. Bu nedenlerle sağlanan hizmetler vekalet sözleşmesine konu olabilecek olsa dahi, OSGB şirketleri ile işveren arasındaki sözleşmeyi vekalet sözleşmesi olarak değerlendirmek her zaman doğru sonuçları doğurmayacaktır.

3.2.3. Kendine Özgü (Sui Generis) Sözleşme Olduğu Savunulan Görüş

Öğretide AKIN⁵⁹² ve SÜMER⁵⁹³, işverenler ile OSGB şirketleri arasında yapılan sözleşmenin hukuki niteliğinin bir sui generis (kendine özgü) sözleşme teşkil ettiğini belirtmektedir. Kendine özgü sözleşmeleri oluşturan unsurların bir kısmı veya tamamı Kanunda düzenlenmiş sözleşmelerin hiçbirinde mevcut değildir⁵⁹⁴. Kendine özgü sözleşmeler günümüzdeki gelişmeler ışığında gerçek anlamda yeni oluşumlar gösteren sözleşmelerdir⁵⁹⁵. Bu sözleşmeler ve unsurları her ne kadar Kanunlarda düzenlenmese de, değişik yasalarda bu tip sözleşmelerin farklı adlar ile yer aldığı görülmektedir. Örneğin, Bankalar Kanunu'nda yer alan garanti sözleşmesi ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen hakem sözleşmesi kendine özgü sözleşme türü olarak gösterilebilir⁵⁹⁶.

3.2.4. Görüşümüz: Karma Sözleşme

Karma sözleşmeler, Kanunda düzenlenmiş olan çeşitli sözleşmelerde belirtilen unsurların, Kanunun öngörmediği şekilde bir araya gelmesiyle oluşan sözleşmelerdir⁵⁹⁷.

⁵⁹² Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, s. 155-156..

⁵⁹³ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 145.

⁵⁹⁴ Haluk Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, C. 1/1: Kendine Özgü Yapısı Olan ve Karma Sözleşmeler, Satış ve Çeşitleri, Trampa, Bağışlama, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984, s. 12; Aral- Ayrancı, *a. g. e.*, s. 56; Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 12; Yavuz-Acar-Özen, *a. g. e.*, s. 629; Aydoğdu-Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku (Özel borç ilişkileri)*, s. 23; Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 5-6.

⁵⁹⁵ Aral- Ayrancı, *a. g. e.*, s. 56.

⁵⁹⁶ Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 12-13.

⁵⁹⁷ Erden Kuntalp, *Karışık Muhtevalı Akit*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1971, s. 102; Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri C. 1:1*; s. 67; Aral- Ayrancı, *a. g. e.*, s. 57;

Karma kelimesinden maksat tipik birkaç tane sözleşmedeki unsurların, bir sözleşmede kaynaşarak karışmasıdır. Karma sözleşme, bu unsurlar eşit seviyede birbirinin karşısında yer alabilirken bazılarında bir unsur ön plana çıkartılmış olabilir⁵⁹⁸. Karma sözleşmelerin bir çeşidi olan kombine sözleşmelerde ise, taraflardan biri çeşitli edimlerde bulunurken diğeri ise tek bir edimde (genellikle para edimi) bulunmaktadır⁵⁹⁹. Gerçekten kombine sözleşmelerde denk seviyedeki edimler birbiriyle değiştirilmemektedir. Sözleşmenin bir tarafı birden fazla ana edimi diğeri ise sadece bir edimi yerine getirmekle yükümlüdür⁶⁰⁰. Örneğin, pansiyonculuk sözleşmesinde, pansiyon sahibi sözleşmenin karşı tarafına oda tahsisi (kira akdi) ve yemek verme (satış akdi) borcu altına girerken; diğeri ise bu edimler karşılığında sadece para ödeme borcu altına girmektedir⁶⁰¹. Örnekten de dikkat edilirse, kombine sözleşmelerde tarafların üstelendiği edimler karakteristik niteliklerini kaybetmemektedir⁶⁰².

OSGB şirketleri ile işveren arasındaki sözleşmenin unsurları incelendiğinde, işveren ödediği ücret karşılığında işg hizmeti temini etmektedir. Buradaki temel sorun temin edilen işg hizmetinin, yapılan sözleşmede nasıl bir unsur oluşturduğudur. Daha önce belirtildiği üzere OSGB şirketlerinden işg hizmetlerinin tamamı veya bir kısmı temin edilmektedir. Dolayısıyla yapılan sözleşmenin hukuki niteliğini tespit etmek için OSGB şirketlerinin verdiği hizmetlerin bu sözleşmede nasıl bir unsur oluşturacağı önem arz etmektedir. Örneğin, OSGB şirketinin sadece işyeri gözetimi ve çalışanların bilgilendirilmesi hizmetini verdiği bir vekalet sözleşmesinden bahsedebilirken; aynı zamanda işyeri gözetimi sonucu rapor hazırlama hizmeti de sunulacaksa burada karma

Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 18-19; Yavuz-Acar-Özen, *a. g. e.*, s. 14; Aydoğdu-Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku (Özel borç ilişkileri)*, s. 37; Bilge, *a. g. e.*, s. 15-16.

⁵⁹⁸ Feyzi Necmeddin Feyzioğlu, *Borçlar Hukuku*, Cilt I: Akdin Muhtelif Nevileri (Özel Borç ilişkileri), Yenilenmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1978, s. 52; Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç ilişkileri*, s. 11.

⁵⁹⁹ Hüseyin Hatemi-Rona Serozan-Abdülkadir Arpacı, *Borçlar Hukuku Özel Bölüm*, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1992, s. 44; Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç ilişkileri*, s. 12-13; Feyzi Necmeddin Feyzioğlu, *Borçlar Hukuku*, Cilt I: Akdin Muhtelif Nevileri (Özel Borç ilişkileri), s. 56; Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç ilişkileri C. 1:1*; s. 69; Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 20. Kombine tanımlanmasının doğru olmadığı yönündeki görüş ve bu sözleşme tipine ait örneklerle bakmak için bkz. Kuntalp, *Karışık Muhtevalı Akit*, s. 83 vd.

⁶⁰⁰ Saibe Oktay, “İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması”, *İÜHFM*, 1996, C. 55, S. 1-2, s. 274.

⁶⁰¹ Kuntalp, *Karışık Muhtevalı Akit*, s. 83; Feyzioğlu, *Borçlar Hukuku*, Cilt I: Akdin Muhtelif Nevileri (Özel Borç ilişkileri), s. 56; Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç ilişkileri C. 1:1*; s. 69.

⁶⁰² Erdem Erenk, *İş Hukukunda Karma ve Kendine Özgü İsimsiz Sözleşmeler*, Legal Yayıncılık, İstanbul, s. 28.

sözleşmenin bir alt türü olan kombine sözleşmelerden bahsedilebilecektir. Anlatınlar ışığında vermiş olduğumuz örnekte sözleşmenin bir tarafı olan OSGB şirketi birden fazla edimi (işyeri gözetimi, çalışan bilgilendirmesi ve raporlama hizmeti) üstlenmekte iken; sözleşmenin diğer tarafı olan işverenin ise alınan isg hizmetleri karşılığında sadece tek bir edim (ücret ödeme) borcu doğmaktadır.

Sonuç olarak OSGB şirketleri ile işveren arasında yapılan sözleşmenin hukuki niteliğinin karma sözleşmenin bir alt türü olan kombine sözleşme olduğu söylenebilir. Ancak taraflar arasında yapılan sözleşmenin hukuki niteliğini belirleyen en önemli faktörün, OSGB şirketlerinden temin edilen isg hizmetlerinin neler olduğu da unutulmamalıdır.

3.3. OSGB Şirketlerinin İşveren Vekili Sıfatıyla Sorumluluğu

Öğretide BAŞBUĞ-Y. BODUR⁶⁰³, OSGB şirketlerinin özellikle 6331 sayılı Kanun m. 16⁶⁰⁴ ve m. 17⁶⁰⁵ bağlamında işveren vekili gibi kabul edilerek meydana

⁶⁰³ Başbuğ- Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 424.

⁶⁰⁴ İSGK m.16: (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) 12 nci 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.

⁶⁰⁵ İSGK m.17: (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 aldığı belgelenmeyenler 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.

gelen iş kazalarından sorumlu tutulması gerektiğini belirtmektedir. Yazarlar “... İş sağlığı ve güvenliği hizmeti, ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet satın alarak yerine getiriliyorsa **bu birim işveren vekili olarak bilgilendirmede bulunmalıdır...** **Çalışanın eğitimi de bizzat işveren veya işveren vekili konumunda bulunan iş sağlığı ve güvenliği ile görevlendirilen kişiler ile ortak sağlık ve güvenlik birimi tarafından yerine getirilmelidir...**” diyerek OSGB şirketlerinin işyerinde işveren vekili konumunda olduğunu belirtmektedir⁶⁰⁶.

3.3.1. İşveren Vekilinin Tanımı ve Unsurları

3.3.1.1. Genel Olarak

Modern teknolojinin ve üretim hacminin artması işletmelerin genişlemesine yol açmıştır. İşletmelerin giderek büyümesi ve ticaret ağının çoğalması ise işverenin, işletmenin yönetimini tek başına idare etmesini olanaksız hale getirmiştir⁶⁰⁷. Ayrıca işletmelerdeki bazı işlemlerin ve yükümlülüklerinin yapılması uzmanlık gerektirmekte ve bunların işveren tarafından yerine getirilmesi imkansız bir durumun ortaya çıkmasına neden olmaktadır⁶⁰⁸. Bu nedenlerle işletmelerde ve işyerlerinde, işlemlerin uzmanlık gerektirmesi veya işletmenin yoğunluğu nedeniyle bizzat işverenin yerine getiremediği işlemler ve yükümlülükler işveren vekilleri aracılığıyla yapılmaktadır.

4857 sayılı İK m. 2/4’ e göre, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. Yasadaki tanımdan da anlaşılacağı üzere işveren vekili sayılabilmek için işveren adına hareket edebilmek ve işin/işyerinin/işletmenin yönetiminde görev almak üzere bu iki unsurun bulunması gerekir⁶⁰⁹. İşveren vekili kavramının 6331 sayılı Kanunda tanımı yapılmamakla birlikte

(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.

⁶⁰⁶ Başbuğ- Yücel Bodur, a. g. e., s. 424.

⁶⁰⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 70; Süzek, *İş Hukuku*, s. 197; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, a. g. e., s. 43; Aktay-Arıci- Senyen Kaplan, a. g. e., s. 32.

⁶⁰⁸ Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, s. 54; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 112; Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 249; Sümer, *İş Hukuku*, s. 20.

⁶⁰⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 197; Tunçomağ-Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 62; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 25; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, a. g. e., s. 43; Aktay-Arıci-Senyen Kaplan, a. g. e., s. 32-33; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 70-71; Sümer, *İş Hukuku*, s. 21; Başbuğ-Yücel Bodur, a. g. e., s. 68.

6331 sayılı Kanun m. 3/2’de işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanunda işletmenin tümünü yönetenlerin işveren vekili olarak değerlendirilmeyeceği, sadece işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişilerin işveren vekili sıfatına haiz olacağı görülmektedir. MOLLAMAHMUTOĞLU-ASTARLI-BAYSAL’a göre kanun koyucunun yapmış olduğu bu tercih, 6331 sayılı Kanununda belirtilen isg önlemlerinin uygulanmasında işletmenin değil işyerinin temel alınmasının sonucudur⁶¹⁰.

3.3.1.2. İşveren Adına Hareket Etmek

İşveren adına hareket etmek ile kastedilen işveren tarafından işveren vekiline bir temsil yetkisinin verilmesidir⁶¹¹. Yani işveren vekili olabilmek için işveren tarafından geçerli bir temsil yetkisinin verilmesi gerekir⁶¹². Çünkü bir kişinin işveren adına hareket edebilmesi ancak kendisine temsil yetkisinin verilmesi halinde söz konusu olabilir⁶¹³. Bu nedenle işveren vekillerini diğer işçilerden ya da kişilerden ayıran en önemli özellik işvereni temsil yetkisine sahip olmalarıdır⁶¹⁴.

4857 ve 6331 sayılı Kanun tanımlarında işveren “*adına hareket etme*” yetkisi esasen doğrudan temsilin bir şartıdır⁶¹⁵. TBK m. 40/1’e göre, “*Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar*” denilerek başkası adına ve hesabına hukuki işlem yapma yetkisi doğrudan temsilin unsurlarıdır. Nitekim işveren adına hukuki işlem yapma yetkisi ile verilen temsilin türü de doğrudan temsildir⁶¹⁶. İşveren vekiline verilen

⁶¹⁰ Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 248.

⁶¹¹ Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, s. 54; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 25; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 72; Aktay-Arıci-Senye Kaplan, *a. g. e.*, s. 32; Uşan-Erdoğan, *a. g. e.*, s. 65.

⁶¹² Süzek, *İş Hukuku*, s. 197; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 43; Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 245.

⁶¹³ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 112.

⁶¹⁴ Sümer, *İş Hukuku*, s. 21.

⁶¹⁵ Turhan Esener, *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s. 75; Süzek, *İş Hukuku*, s. 197; Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 245; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 25.

⁶¹⁶ Esener, *İş Hukuku*, s. 75-76; Murteza Aydemir, *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Altışveren Kavramları*, Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), Ankara, 1993, s. 86; Süzek, *İş Hukuku*, s. 197; Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 245. Aksi yönde görüş için bkz. Aydın Başbuğ, “İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2004, C.7, S. 3, s. 3. BAŞBUĞ “...*Temsil yetkisinin işveren adına ve hesabına olması bakımından yasanın lafzında bir açıklık bulunmamaktadır. Oysa, bir temsil ilişkisinde “başkasına*

temsil yetkisi genellikle işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişkiye dayanan sözleşme ile verilir⁶¹⁷. Bu nedenle işverenlik yetkisi, işveren ile işveren vekili arasında yapılan bir sözleşmeye dayandığı takdirde işveren vekili çift görünümlü bir nitelik kazanmaktadır⁶¹⁸.

3.3.1.3. Yönetimde Görev Almak

İşverence kendisine verilen her temsil yetkisi kişiyi mutlaka işveren vekili sıfatını kazanmış olmayacaktır⁶¹⁹. Bu yüzden işveren vekili olabilmek için verilen temsil yetkisinin yanında işyerinin/işletmenin yönetiminde görev almak gereklidir⁶²⁰. AKYİĞİT'e göre işveren vekili olabilmek için aranan yönetimde görev alma ölçütü, işyerinde/işletmede değil işverenin iş organizasyonunda aranmalıdır⁶²¹. Yönetimde görev almadan anlaşılması gereken ise işverenin sahip olduğu yönetim yetkisinin bir kısmını bu kişiye aktarmasıdır⁶²². İşverenin devretmiş olduğu yönetim yetkisinin, işveren vekiline kazandırmış olduğu en önemli yetki ise emir ve talimat yetkisidir⁶²³.

hesabına hareket etme" unsuru temsil ilişkisinin kurulması için gerekli unsurlardan birisidir. Aynı durum, doğrudan (vasitasız) temsilin düzenlendiği TBK. m. 40/I'de söz konusudur. Bilindiği gibi temsil yetkisi bir başka kişinin adına (nam) ve hesabına hukuksal bir işlem kurulmasını ifade etmektedir. Buradaki, adına ve hesabına lafızları tesadüfi olarak kullanılmamaktadır. Başkasına hukuksal etkili işlem kurma bakımından yani temsil yetkisi açısından başkası hesabına işlem yapılması başlı başına yeterli olmasına rağmen, "başkası adına hareket etme" temsilin türleri bakımından bulunması zorunlu olmayan bir unsurdur... İş Kanununun işveren vekili tanımında yer alan "işveren adına hareket eden" tanımlamasının nasıl anlaşılması gerektiği değişik yorumlara neden olabilecek niteliktedir... İş Kanununun lafzının dar yorumlanması düşünülemez. İşveren adına hareket etmenin temsil yetkisi içerdiğinin ifade edilmesi; işveren adına yapılan işlemlerde olduğu gibi, sadece işveren hesabına ancak temsil eden kişi adına yapılan işlemlerde de temsil yetkisinin varlığını kabul eder. Diğer yandan, yasanın bir konuyu eksik bırakması, dolaylı temsil ilişkisinin Borçlar Kanununun genel hükümlerine göre kurulmasını engellemez. İş Kanunu bu anlamda sınırlayıcı bir düzenleme getirmemektedir. Yasada böyle bir boşluk bulunsa dahi, bu boşluk genel hükümlerce doldurulur." diyerek dolaylı temsilde halinde de işveren vekili kavramının oluşabileceğini belirtmektedir.

⁶¹⁷ Esener, *İş Hukuku*, s. 77; Murteza Aydemir, *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt işveren Kavramları*, s. 86.

⁶¹⁸ Aziz Can Tuncay, "İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı", *Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1977, s. 52-53; Süzek, *İş Hukuku*, s. 197 ; Esener, *İş Hukuku*, s. 76-77; Aydemir, *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt işveren Kavramları*, s. 87.

⁶¹⁹ Atilla Murat Demircioğlu-Tankut Centel-Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 20. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 45.

⁶²⁰ Esener, *İş Hukuku*, s. 77; Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 246; Başbuğ, *İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları*, s. 4; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 71; Aydemir, *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt işveren Kavramları*, s. 87.

⁶²¹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 71.

⁶²² Lütfü Alpsoy-Recep Güner, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı", *THD*, 2015, C. 10, S. 108, s. 455; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 43.

⁶²³ Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 43

Dolayısıyla işveren vekilinin vermiş olduğu talimat bizzat işveren vekilinin vermiş olduğu emir ve talimat sayılacaktır⁶²⁴.

3.3.2. Hukuki Sorumluluk

OSGB şirketlerinin iş kazalarından işveren vekili gibi sorumlu tutulması gerektiğini belirten BAŞBUĞ ve Y. BODUR'a göre OSGB şirketleri birer ifa yardımcısı konumundadır. Yazarlara göre OSGB şirketlerinin sorumluluğunda, işveren vekili kavramı ile yardımcı şahıs (ifa yardımcısı) kavramı birbiriyle örtüşmektedir. Çünkü işveren vekili olan OSGB şirketlerinin eylemlerinden zarar gören kişiler, işveren ile arasında iş akdi olan işverenin işçileridir. Bu durumda zarar gören ile işveren arasında bir sözleşme ilişkisinin bulunması halinde, OSGB şirketlerinin isg faaliyetleri sonucu ortaya çıkan zararlar, TBK m. 116'da düzenlenen yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk hükümleri uyarınca tazmin edilecektir⁶²⁵.

Öğretide BAŞBUĞ-Y. BODUR'un görüşü dışında SEVİMLİ⁶²⁶, OSGB şirketi çalışanı olan isg profesyonellerinin işveren çalışanlarına karşı TBK m. 116 uyarınca sorumlu olduğunu belirtmektedir. Yazara göre 6331 sayılı Kanun kapsamında, işverenin kendi çalışanları arasından görevlendirdiği iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi birer ifa yardımcısıdır. Çünkü işveren tarafından görevlendirilen bu kişilerin, TBK m. 116 bağlamında çalışanların yaşam, sağlık ve güvenlik haklarının korunması borcu (işçiyi gözetme borcu) bakımından birer yardımcı şahıs oldukları açıktır. Ayrıca yazar işyerinde görev yapan isg profesyonellerinin, OSGB şirketi çalışanı olması halinde de bu kişilerin TBK m. 116 uyarınca işverenin yardımcı şahsı konumunda olacağını belirtmektedir. Yazar bu görüşünü ise 6331 sayılı Kanun m. 4/2 "*İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz*" ile desteklemektedir. İşyeri dışından OSGB şirketi çalışanı olarak temin edilen isg profesyonellerinin, işverenin çalışanlarına karşı yapmış olduğu eylemler sonucu sorumluluk 6331 sayılı Kanun m. 4/2 uyarınca işverene yöneltilecektir. Nitekim yardımcı şahsın işveren çalışanlarına karşı fiillerinden doğan sorumluluk da TBK m.116'da belirtildiği üzere işverene yöneltilecektir. Yazar bu ortak noktadan hareketle

⁶²⁴ Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 26.

⁶²⁵ Başbuğ-Y. Bodur, *a. g. e.*, s. 446.

⁶²⁶ Kamil Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013, S. 36, s. 128-130.

böyle bir sonuca ulaşmaktadır⁶²⁷. Bununla birlikte doğrudan OSGB şirketleri hakkında bir görüş bildirmemiş olsa da öğretide ÖZDEMİR⁶²⁸, DEMİRCİOĞLU-KAPLAN⁶²⁹, SÜZEK⁶³⁰, YILMAZ⁶³¹ ve SÜMER⁶³² işverenin kendi işçileri olan işg profesyonellerinin fiillerinden dolayı (iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi), diğer çalışanlara karşı TBK m. 116 uyarınca sorumlu olduğunu belirtmektedir.

Öğretideki görüşlerden yola çıkarak OSGB şirketlerinin yaşanan iş kazalarından doğan sorumluluğu, genel olarak TBK m. 116'da düzenlenen yardımcı kişilerin fiillerinden doğan sorumluluk hükümlerine dayandırılmaktadır. Dolayısıyla TBK m. 116 uyarınca OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğu için şartların oluşup oluşmadığı incelenmelidir.

⁶²⁷ Sevimli, *Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 133. SEVİMLİ bu çalışmada işg profesyonellerinin sadece birer ifa yardımcısı olduğunu belirtse de, bir başka çalışmada bu kişilerin aynı zamanda işveren vekili sıfatına haiz olduğunu ifade etmektedir. Yazar bu görüşünü ise İSGHY m.8/3-a “Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için; **İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı** veya işveren **tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar.**” düzenlemesinde, işg profesyonellerinin talimat vermesi yetkisine dayandırmaktadır. Dolayısıyla yazara göre de işveren vekili kavramı ile ifa yardımcısı kavramı örtüşmektedir. Bkz. Kamil Ahmet Sevimli, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Temel Esasları Soru-Yanıt Bölümü”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2016, s. 68.

⁶²⁸ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 227. ÖZDEMİR’e göre işg profesyonelleri her ne kadar işveren vekili sayılmasa da, bu kişilerin işverenin çalışanlarına karşı hiçbir şekilde sorumlu olmayacağı anlamı çıkartılmamalıdır. Çünkü genel sorumluluk düzenlemeleri uyarınca taraflar arasında bir sözleşme ilişkisi olmasa bile haksız fiil hükümlerine dayanılarak sorumluluğa gidilebilir. Buradan hareketle yazara göre, işverenin çalışanları da işg profesyonellerinin eylemleri sonucu oluşan zararları için haksız fiil hükümleri uyarınca onlardan talepte bulunabilir. Bununla birlikte işg profesyonellerinin birer ifa yardımcısı olduğu ve uygulamada genellikle bu davaların işverene karşı yöneltildiği düşünüldüğünde TBK m.116’ya dayanarak işverenin sorumluluğuna gitmek çalışanların daha lehine olacaktır. İşg profesyonellerinin, işveren çalışanlarına karşı zarar verici eylemleri için TBK m. 49’a göre sorumluluklarına gidilebileceğini belirten diğer görüşler hakkında bkz. Ocak, *İş Güvenliği Uzmanlığı*, s. 168; Demircioğlu, *Yargıtay Kararları Işığında 4857 Sayılı İş Yasası*, s. 285-286. İşveren vekillerine karşı TBK m.49 vd. göre gidilebileceğini belirten görüş için bkz. Kamil Ahmet Sevimli, “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010, S. 1, s. 304. Öğretide ÖZDEMİR’in görüşlerine karşı en sert eleştiri AYDINLI tarafından getirilmiştir. AYDINLI’ya göre, ÖZDEMİR işg profesyonellerinin işveren vekili olmasına şiddetle karşı çıkarken, sorumluluk hukuku açısından bu kişileri TBK m.116 ile sorumlu tutması çelişki yaratmaktadır. Çünkü işveren vekilinin sorumluluğu ile ifa yardımcısının sorumlu tutulduğu hükümler neredeyse aynı sonucu doğurmaktadır. Her iki sorumlulukta dava işverene yöneltilmekte, kusurun varlığı halinde ise işg profesyonellerine işveren tarafından rücu edilmektedir. Aydınli, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezaî Sorumluluk*, s. 191.

⁶²⁹ Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 151. DEMİRCİOĞLU aynı zamanda işg profesyonellerinin işveren vekili olduğunu belirtmektedir. Bkz. Demircioğlu, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, s. 153.

⁶³⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 948.

⁶³¹ Halil Yılmaz, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 2012, s. 260. Aynı yazarın işg profesyonellerinin işveren vekili oldukları hakkındaki görüşü için bkz. s. 197.

⁶³² Sümer, *İş Sağlığı ve Hukuku*, s. 119.

3.3.2.1. Hukuki Sorumluluğun Şartları

3.3.2.1.1. Zarar Verenin Yardımcı Kişi Olması

Borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü değildir. Yani borçlu sözleşmeden doğan haklarını kullanmada ve borçlarının ifasını yerine getirmede başka kişileri kullanabilecektir. Şayet hak sahibi veya borçluya böyle bir yetki tanınmadığı düşünüldüğünde toplum düzeninin de pek çok sorunla karşılaşılırdı⁶³³. Nitekim günümüz ticari hayatının ve modern toplumun gerekleri sonucu kişiler ticari hayattaki pek çok edimini yardımcı kişiler vasıtasıyla yerine getirmektedir⁶³⁴.

TBK m. 116/1'e göre "*Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarına kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür*" denilerek yardımcı kişi kavramı tanımlanmıştır. Buna göre yardımcı şahıstan anlaşılması gereken, borçlunun borcun ifasını veya borçtan doğan hakkını kullanması için bıraktığı tüm şahıslardır⁶³⁵. OĞUZMAN-ÖZ'e göre yardımcı şahıs kapsamına borcun ifasına yardım edenler girdiği gibi, borcun ifasının tamamen kendilerine bırakılan ikame şahıslarda dahildir⁶³⁶. Kanun düzenlemesinde gibi ifadesi kullanılarak yardımcı kişiler kavramında sınırlayıcı bir yaklaşıma gidilmemiştir. Bunun sebebi ise yardımcı kişi kullanarak uygulama alanını genişleten işverene ortaya çıkabilecek rizikoların yüklemektir Yardımcı şahıs kavramı EREN tarafından ikiye ayrılmıştır. Yazara göre borcun ifasında kullanılan şahıslara "ifa yardımcısı" denirken bir hakkın kullanımında çalıştırılan kimselere ise

⁶³³ Kenan Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, Üzerinde Çalışılmış 5. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1972, s. 502-503.

⁶³⁴ Osman Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, Cilt: V/1-3, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 365; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 655.

⁶³⁵ Safa Reisoglu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 11. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 1997, s. 288. REİSOĞLU'na göre, yardımcı şahıs kavramından işverenin birlikte yaşadığı kimseler, işçileri veya hizmetlileri anlaşılmalıdır.

⁶³⁶ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 411-412.

“kullanma yardımcısı” denir⁶³⁷. Yardımcı kişiler gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir⁶³⁸.

TBK m. 116 uyarınca sorumluluk hükümlerinin uygulanabilmesi için borçlu ile yardımcı şahıs arasında bir hizmet sözleşmesinin ve bağımlılık ilişkisinin bulunması gerekmez⁶³⁹. Yani yardımcı kişinin borçlunun otoritesi altında ve onun talimatları altında bağımlı veya bağımsız bir şekilde çalışması önemli değildir⁶⁴⁰. Borçlu ile yardımcı şahıs arasındaki ilişki eser, vekalet veya başka herhangi bir sözleşmeye dayanabilir. Hatta borçlu ile yardımcı şahıs arasındaki sözleşmenin geçersizliği veya butlanı yardımcılık ilişkisinin varlığını etkilemeyecektir⁶⁴¹. Yardımcılık ilişkisinin sürekli kurulması da zorunlu değildir. Geçici süreliğine ya da bir rastlantı sonucu borçluya yardım etme eylemleri de yardımcı şahıs kavramının oluşması için yeterlidir⁶⁴². Örneğin, yoldan geçerken borçlunun taşıma işlerine yardım eden kişi yardımcı şahıs konuma gelebilecektir⁶⁴³.

Öğretide EREN tarafından ifa yardımcılarının bir kısmı “koruma yardımcıları” olarak nitelendirilmiştir. Yazara göre bir borç ilişkisinde borçlunun kendi koruma alanı içerisinde bulunan kişilere karşı bunların malvarlığı ve kişilik haklarını koruma yükümlülüğü vardır. Borçlunun bu tür koruma yükümlülüğünün yerine getirilmesini ve ifasını bıraktığı kişilere koruma yardımcıları denir. Örneğin, işyerinde işverenin çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak için alınması gereken isg önlemleri vardır. İşverenin bu koruma yükümlülüklerini yerine getirilmesini yanındaki başka

⁶³⁷ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 2, 25. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 1193.

⁶³⁸ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 414; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1197; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 365; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 504.

⁶³⁹ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 367; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 505.

⁶⁴⁰ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 656; Şahin Akıncı, *Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Hazırlanmış 7. Baskı, Sayram Basım, Konya, 2013, s. 250; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1198; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 367.

⁶⁴¹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1198.

⁶⁴² Ferit Saymen-Halid Kemal Elbir, *Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler*, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1966, s. 719-720; Reisoğlu, a. g. e., s. 289; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 416; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 505; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 367; Akıncı, a. g. e., s. 250; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 656.

⁶⁴³ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 416; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1197.

kişilere bırakması halinde bıraktığı kişiler koruma yardımcısı olarak nitelendirilir⁶⁴⁴. Yazarın belirtmiş olduğu üzere OSGB şirketleri birer koruma yardımcısı olarak nitelendirmek mümkündür. Çünkü bu şirketler esas itibarıyla isg hizmeti sunmuş olduğu işverenlerin isg mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini üstlenmekte ve işverenlere uzmanlık desteği vererek yardımcı şahıs konumuna sahip olmaktadır.

3.3.2.1.2. Borcun İfasının Yardımcı Kişiye Bırakılabilmesi

TBK m. 116 uyarınca sorumluluğun oluşabilmesi için borcun ifasının yerine getirilmesinin veya hakkın kullanılabilmesinin yardımcı kişiye bırakılabilmesi mümkün olmalıdır⁶⁴⁵. Yani borç ilişkisi ve niteliğine göre borcun ifasının ya da hakkın kullanılması bizzat borçlu tarafından yerine getirilme zorunluluğu bulunmamalıdır⁶⁴⁶. Nitekim 6331 sayılı Kanun m. 6/1 uyarınca işverenler dışarıdan OSGB şirketleri aracılığıyla isg hizmeti temin ederek, Kanundan doğan bu yükümlülükler yardımcı şahıs niteliğinde olan bu şirketler tarafından yerine getirilecektir. Zaten OSGB şirketleri birer tüzel kişilik olduğu için alınan hizmetler şirketin kendisi tarafından değil çalışanları (isg profesyonelleri) tarafından sağlanacaktır.

3.3.2.1.3. Borçlu ve Zarar Gören Arasında Borç İlişkisinin Varlığı

Borçlunun, yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle sorumlu tutulabilmesi için zarar görenle arasında bir borç ilişkisini varlığı bulunmalıdır⁶⁴⁷. Uygulamada genellikle bu borç ilişkisinin bir sözleşmeye dayandığı görülmektedir⁶⁴⁸. Ancak bu borç ilişkisi sözleşmenin yanında haksız fiilden, sebepsiz zenginleşmeden veya Kanundan da

⁶⁴⁴ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1200.

⁶⁴⁵ Akıncı, *a. g. e.*, s. 251; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 508-509; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 371.

⁶⁴⁶ Ali Naim İnan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979, s. 493; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 289; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 508-509. Örneğin, değerli bir eşyanın tamiri için yapılan sözleşmede alacaklı taraf borçlunun (usta) şahsını göz önüne alarak bu sözleşmeyi yapmıştır. Dolayısı ile borçlunun değil de bir başka kişinin (çırağın) o eşyayı tamiri sonucu uğranılan zarar nedeniyle TBK m.116'ya gidilemeyecektir.

⁶⁴⁷ Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 721; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 416; Akıncı, *a. g. e.*, s. 249; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 508; İhsan Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Genişletilmiş 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 271.

⁶⁴⁸ Mehmet Ayan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 404; İnan, *a. g. e.*, s. 492; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 371.

doğabilir⁶⁴⁹. Bununla birlikte yardımcı kişi ile zarar gören arasında bir borç ilişkisinin varlığı TBK m.116 için gerekli değildir⁶⁵⁰. OSGB şirketlerinin fiilleri nedeniyle TBK m.116'ya göre işverenin sorumluluğuna gidildiği hallerde, işveren ile zarar gören kişi arasında borç ilişkisi bulunmaktadır. İşveren ile zarar gören arasındaki bu borç ilişkisi genellikle iş sözleşmesine dayanmaktadır. Çünkü zarar gören kişiler çoğunlukla işyerinde çalışan işverenin işçileridir.

3.3.2.1.4. Kusur

Yardımcı kişinin eylemleri nedeniyle TBK m. 116'ya göre borçlunun sorumluluğuna gidildiği hallerde kusurun aranıp aranmayacağı veya bir kusursuz sorumluluk halinin olup olmadığı öğretide tartışmalıdır⁶⁵¹. Öğretide TUNÇOMAĞ ve SAYMEN-ELBİR, yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle ortaya çıkan zararlardan dolayı borçlunun kusursuz sorumlu olduğunu savunmaktadır⁶⁵². TUNÇOMAĞ'a göre TBK m.116'nın kaleme alınış tarzı kusura dayanan sorumluluğa elverişli görünmemektedir. Dolayısıyla isnat edilen bu sorumlulukta borçlunun veya yardımcının kusurlu olmasına gerek yoktur. Çünkü borçlu kendi borcundan bağımsız olarak yardım kişinin zarar görene vermiş olduğu zarardan sorumludur. Yazarın görüşleri doğrultusunda TBK m. 66 ve TBK m. 116 düzenlemeleri arasında hukuki sonuç açısından bir fark kalmamıştır. Çünkü kusur kavramı her iki düzenlemede objektifleştirilmiştir⁶⁵³. TUNÇOMAĞ ile aynı gönde görüş bildiren SAYMEN-ELBİR'e göre de TBK m. 116'da düzenlenen

⁶⁴⁹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1194.

⁶⁵⁰ İnan, *a. g. e.*, s. 492.

⁶⁵¹ Seref Ertaş, "Borçların İfası İle İlgili Yeni Borçlar Kanunun Değerlendirilmesi", *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 309. ERTAŞ'a göre yeni TBK ile tartışmalı olan bu husus yine cevapsız bırakılarak öğretinin kucağına bırakılmıştır.*

⁶⁵² Öğretide YAVUZ'a göre, yardımcı kişiden yararlanmanın mümkün olduğu durumlarda bu kişilerin fiilleri nedeniyle uğranılan zarar sebebiyle TBK m.116 uyarınca borçlunun sorumluluğuna gidebilmek için yardımcı kişinin kusurunun bulunması zorunludur. Bu durumda yardımcı kişinin kusuru olmadığını ispatlayan borçlu sorumluluktan kurtulabilecektir. Bkz. Nihat Yavuz, *Borçlar Hukuku El Kitabı*, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 401. Aksi yönde görüş bildiren TUNÇOMAĞ'a göre, TBK m.116'nın kaleme alınış tarzı kusura dayanan sorumluluğa elverişli görünmemektedir. Bkz. Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 510.

⁶⁵³ Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 508-510. TUNÇOMAĞ'a göre yardımcı kişiler ile borçlu bizzat yapamayacağı işleri bu kişiler vasıtasıyla kolaylıkla yapabilmektedir. Bunun sonucunda ise borçlu oldukça ciddi menfaatler sağlamakta ve kazanç elde etmektedir. Hatta yapamayacağı pek çok ediminin ifasını bu kişiler sayesinde yerine getirme ve zarar görebilecek üçüncü kişilere karşı bu edimleri yapabileceğine dair çeşitli vaadler vermektedir. Dolayısıyla yardımcı kişi kullanarak böylesine ciddi çıkarları olan borçlunun, yardımcı kişiler nedeniyle ortaya çıkan zararlardan çok daha ağır şekilde sorumlu (kusursuz sorumluluk) tutulması doğal karşılanmalıdır.

sorumluluk türü kusursuz sorumluluk hallerinden biridir. Çünkü ilgili düzenleme sadece yardımcının vermiş olduğu zarardan bahsedilmiş ve bu zararın bir kusur nedeniyle meydana gelmesini aramamıştır. Yazarlara göre tıpkı TBK m. 66'da adam çalıştırmanın sorumluluğu için çalışanın kusuru gerekmiyorsa, TBK m. 116'nın lafzından da anlaşıldığı üzere borçlunun sorumluluğuna gidilebilmesi için yardımcının kusurlu olması şart değildir⁶⁵⁴. TBK m. 116'nın bir kusursuz sorumluluk türü olduğunu belirten bu görüş esasen sözleşmeden doğan sorumluktaki TBK m. 116'nın, sözleşme dışı sorumluktaki TBK m. 66'nın karşılığı olduğunu ifade etmektedir⁶⁵⁵. Ancak bu azınlık görüş öğretide pek çok yazar tarafından eleştirilerek benimsenmemiştir.

TBK m. 116'daki sorumluluk türüne ilişkin öğretide ve uygulamadaki hakim görüş, borçlunun farazi kusurunu temel alan görüştür⁶⁵⁶. Çoğunluk görüşe göre TBK m. 116'nın uygulanabilmesi için borçlunun ya da yardımcı kişinin kusurlu olması gerekmemektedir⁶⁵⁷. Çünkü burada kusur yardımcının kişinin değil, yardımcı kişinin borçluya yardım ettiği davranışa dayanmaktadır⁶⁵⁸. Bununla birlikte yardımcı kişinin de kusurlu olması gerekmemektedir. KILIÇOĞLU'na göre TBK m. 116'yı kusursuz sorumluluk hali olarak nitelendirmek yanlıştır. Çünkü kusursuz sorumluluk halleri Kanundaki hallerle sınırlıdır. Ayrıca ilgili maddede borçlunun doğan zarardan kusursuz olarak sorumlu olacağına dair bir açıklama da bulunmamaktadır⁶⁵⁹. Dolayısıyla TBK m. 116'ya göre sorumluluğuna gidilen borçlu, TBK m. 66'da olduğu gibi yardımcı kişiyi

⁶⁵⁴ Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 721-723. TUNÇOMAĞ ile aynı görüşleri paylaşan SAYMEN-ELBİR'e göre de borçlu, yardımcı kişiler sayesinde sayısız nimete sahip olmaktadır. Dolayısıyla yardımcı kişi kullanarak nimetler ve menfaatler edinen borçlu bunlara karşılık olarak, yardımcı kişinin neden olduğu zararlardan şayet borçlunun kendisi tarafından ifa edildiği halde tutulacağı sorumluluktan daha ağır olan bir mesuliyete tabii olması hakkaniyet ve adalete uygun düşmektedir. Ayrıca SAYMEN-ELBİR, TBK m. 116/2-3 ile borçlunun kısmen veya tamamen sorumluluktan kurtulabileceğine dair sorumsuzluk kaydı koyma hakkının olduğu düşünüldüğünde, borçluya daha ağır olarak yüklenen kusursuz sorumluluk hali bu kayıtlarla yumuşatılabilecektir. Aksi takdirde hem sorumsuzluk anlaşma hakkı olan ve sorumluluğu için kusur şartı aranan borçlu

⁶⁵⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1204.

⁶⁵⁶ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1204; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 422; Akıncı, *a. g. e.*, s. 251; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 371; Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 290-291; İnan, *a. g. e.*, s. 492; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Haluk Nami Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Gözden geçirilmiş ve Genişletilmiş 17. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2020, s. 365; Hüseyin Hatemi-Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015, s. 275-276; Ayan, *a. g. e.*, s. 404.

⁶⁵⁷ Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 364-365; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 291; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 422-423.

⁶⁵⁸ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 377; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1204

⁶⁵⁹ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658.

seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat etse bile sorumluluktan kurtulmuş olmayacaktır⁶⁶⁰. Yani TBK m. 116'da borçlunun sorumluluktan kurtulabilmesi için kurtuluş kanıtları getirilmemiştir⁶⁶¹. Çünkü yardımcı kişinin zarar doğuran davranışları doğrudan, zarar görenin borçlu ile arasındaki sözleşmeden kaynaklı ifa alacaklarına aykırı bir hareket olarak görülmektedir⁶⁶².

Öğretideki hakim fikre göre TBK m. 116'daki sorumluluk borçlunun farazi kusuruna dayanır. Yani zararın doğmasına neden olan yardımcı kişinin davranışını bizzat borçlu yapsa ve bu davranış borçlu için kusurlu sayılacak bir durum ise borçlunun farazi kusurunun olduğu kabul edilmektedir⁶⁶³. Ancak borçlu yardımcı kişinin yerinde olup ve borcu bizzat ifa etmiş olduğunda, ortaya çıkan zarara sebep olan davranış kendisi için kusurlu bir davranış sayılmayacak ise sorumlu olmayacaktır⁶⁶⁴. Nitekim Yargıtay 11. Hukuk Dairesi vermiş oldukları kararlarda “... BK. madde 100 de çalıştıran, yardımcı kişi yerine geçip, onun davranışında bulunmuş olsaydı, bu davranış kendisine kusur olarak olarak yükletilebilecek idiyse sorumlu olur. Diğer bir anlatımla, BK. madde 100 de çalıştıran, kendisinin kusursuz olduğunu ispat etmekle sorumluluktan kurtulamaz...” diyerek bu duruma açıklık getirmektedir⁶⁶⁵. Farazi kusur teorisine göre borçlunun yardımcı kişiye nazaran bilgisi, tecrübesi ve yetenekleri daha üstün seviyede olduğu durumlarda yardımcı kişi için kusur sayılmayan haller borçlu açısından kusurlu

⁶⁶⁰ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 422-423; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 365; Akıncı, *a. g. e.*, s. 251-252; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 291.

⁶⁶¹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1205; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 657; Hatemi-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 275-276.

⁶⁶² Hıfzı Veldet Velidedeoğlu-Reşat Kaynar, *Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Umumi Hükümler*, 3. Baskı, Tan Matbaası, İstanbul, 1960, s. 195.

⁶⁶³ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 422; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1204; Akıncı, *a. g. e.*, s. 251; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 377; Hatemi-Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, s. 275-276; İnan, *a. g. e.*, s. 492; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 365; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 290-291.

⁶⁶⁴ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 377; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1204; Akıncı, *a. g. e.*, s. 252; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 365; Hatemi-Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, s. 276.

⁶⁶⁵ Yargıtay 11. HD., K. T.: 07.01.1980, E. 1980/1, K. 1980/133, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (20.05.2021). İsviçre Federal Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararlarında, sözleşmeden doğan sorumlulukta işverenin tüm gereken tedbirleri almış olmasına rağmen doğan zararlardan sorumlu olacağını belirtmiştir. Ayrıca mahkeme yardımcı kişinin işverenin tüm önermelerini hiçe sayarak hareket etmesi sonucu meydana gelen zarardan dahi sorumlu olacağını ifade etmiştir. İlgili mahkeme kararı için bkz. Selim Kaneti, *İsviçre Federal Mahkemesinin Borçlar Hukuku Kararları (1955-1694)*, C.1: Borçların Genel Hükümleri, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968, s. 209 vd.

sayılabilecektir⁶⁶⁶. Ancak OĞUZMAN-ÖZ'e göre farazi kusur değerlendirmesi yapılırken, borçlunun mevcut kişisel bilgi ve yetenekleri değil, yardımcı kişiye bırakılan iş için gerekli yetenek ve bilgiler esas alınmalıdır⁶⁶⁷. Bu durumda örneğin, çok riskli sınıf kategorisinde ve spesifik bir alanda işyeri çalıştıran işverenin sıradan bir OSGB ile isg hizmetleri temini anlaşması yapmaması gerekir. Çünkü o işyerinin sıradan bir OSGB şirketi ile değil o alanda uzmanlaşmış ve kaliteli bir OSGB şirketi ile anlaşması gerektiğini toplumdaki dürüst, makul ve orta seviyede bilgiye sahip her işveren bilmektedir.

3.3.2.1.5. Yardımcı Kişinin İşi Yaptığı Sırada Vermiş Olunan Zarar

TBK m. 116 uyarınca borçlu, yardımcının işi yürüttüğü sırada diğer tarafa verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Yani buradan ilk anlaşılması gereken borçlunun sorumlu olabilmesi için zarara neden olan yardımcının bir borcun ifasına veya hakkın kullanılmasına fiilen katılması gerekmektedir⁶⁶⁸. Zarar maddi olabileceği gibi manevi zarara ilişkinde olabilecektir⁶⁶⁹. OĞUZMAN-ÖZ'e göre ilgili Kanun maddesi açık olmamakla birlikte borçlu her türlü zarardan değil, borcun ihlali sayılan fiiller nedeniyle meydana gelen zarardan sorumlu olacaktır. Dolayısıyla borç ilişkisinin kapsamının bilinmesi ve hangi davranışın borcun ihlaline yol açacağının bilinmesi önemlidir⁶⁷⁰. TBK m. 116'ya göre borçlunun sorumlu olabilmesinin esas şartı ise yardımcı kişinin zarar verici davranışı ile zarar gören ile yapılan sözleşmedeki borç yükümlülüğü arasında bir fonksiyonel bağ olmalıdır⁶⁷¹. Yardımcı kişinin fiili nedeniyle aradaki borç ilişkisinden kaynaklanan borç ihlal edilmelidir. Bu ihlal borcun hiç ifa edilmemesine, borçlanılan edimin imkansız hale gelmesine yol açabileceği gibi kötü ifa veya gecikmiş

⁶⁶⁶ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1205; Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 291; Akıncı, *a. g. e.*, s. 252; Fatih Gültekin, "Yardımcı Kişinin Fiillerinden Borçlunun Sorumluluğu", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2018, S. 35, s. 391.

⁶⁶⁷ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 422; Mehmet Karaca, "İfa Yardımcısının Fiilinden Borçlunun Sorumluluğu", *THD*, 2010, S. 49, s. 54.

⁶⁶⁸ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 373.

⁶⁶⁹ Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 721.

⁶⁷⁰ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 420-421.

⁶⁷¹ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 657; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 290; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 374; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 420; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1202; Akıncı, *a. g. e.*, s. 251; Ayan, *a. g. e.*, s. 404; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 511.

bir ifaya neden olmalıdır⁶⁷². OĞUZMAN-ÖZ⁶⁷³, REİSOĞLU⁶⁷⁴ ve AKINCI'ya⁶⁷⁵ göre zararın doğmasına neden olan yardımcının fiili, borcun ihlali niteliği taşıyor ve sadece borcun ifası vesilesiyle borcun dışındaki bir fiil ise borçlu bu durumda TBK m.116 uyarınca sorumlu olmayacaktır. Örneğin, ev boyama işi için görevlendirilen yardımcı kişi gittiği evdeki vazoyu çalması halinde fonksiyonel bağ olmaması nedeniyle TBK m. 116 hükümleri uygulanmayacaktır. Öğretide bu görüşe EREN⁶⁷⁶ ve ANTALYA⁶⁷⁷ karşı çıkmaktadır. Yazarlara göre borçlunu sorumlu olması için yardımcı kişi fiilleri, zarar gören ile borçlu arasındaki borç ilişkisinin edim ya da yan yükümlülüklerini ihlal etmelidir. Borç ilişkisinden özellikle sözleşmelerden doğan yükümlülükler dar ve sınırlı bir şekilde anlaşılmamalıdır. Çünkü bir borç ilişkisinde edim yükümlülükleri dışında yan yükümlülükler, yan yükümlükler içinde ise özellikle koruma yükümleri bulunmaktadır. Koruma yükümleri, borçlu tarafından kendisine verilen işi yapan yardımcının, bu iş yaptığı esnada borç ilişkisindeki edim menfaatinin dışında zarar görenin kişilik değerleri ve mal varlığı değerlerini korumakla ilgili yükümlerdir. Bu koruma yükümlerinin temelinde dürüstlük kuralları ve güvenlik ilişkisi yatmaktadır. Dolayısıyla yazarlara göre borçlu ile zarar gören arasında borç ilişkisinin yarattığı sosyal temas ve oluşan güven ilişkisi sonucu, yardımcı sadece doğrudan ifa ile ilgili menfaat dışında koruma menfaatini de ihlal ettiği takdirde borçlunun sorumluluğuna gidilebilecektir. Örneğin, evde tamirat için gelen yardımcı evdeki eşyalara zara verirse veyahut evdeki diğer kişilerin vücut bütünlüğünü ihlal ederek zarar verirse TBK m. 116'e göre borçlunun sorumluluğu doğacaktır. Bu görüş sadece doğrudan ifanın ihlal edilmesi sonucu oluşan zararların tazmini yanında ifa vesilesiyle yardımcının fiilinden doğan zararlar içinde borçlunun sorumluluğuna gidilmesi gerektiğini belirtmektedir. Gerçekten bu yaklaşımın doğru olduğu kanaatindeyiz. Çünkü borç ilişkilerinde doğan yükümlülükler sadece edim yükümlülüklerinden ibaret değildir. Bu şekilde bir yaklaşım zarar görenler için daha koruyucu olacaktır. Örneğin, işveren ile işçi arasındaki hizmet sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcunun niteliği

⁶⁷² Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s.511; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 657; Ayan, *a. g. e.*, s. 404.

⁶⁷³ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 420.

⁶⁷⁴ Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 290.

⁶⁷⁵ Akıncı, *a. g. e.*, s. 251. AKINCI'ya göre yardımcının zarara neden olan fiili, kendisine bırakılan işin görülmesi ile alakalı olmalıdır.

⁶⁷⁶ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1202-1203.

⁶⁷⁷ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 374-376.

tartışmalıdır⁶⁷⁸. Bu borcu ifaya yönelik edim yükümlülüğü olarak gören görüşe göre⁶⁷⁹ yardımcı kişi sayılan OSGB şirketlerinin, işverenin işçilerine yönelik gözetme borcundan kaynaklı fiilleri nedeniyle TBK m. 116 uyarınca işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Oysa bu görüş işçi-işveren ilişkilerinde zayıf konumda olan işçinin korunma ilkesine ters düşecektir. Halbuki gözetme borcu en kötü ihtimalle edimden bağımsız borç ilişkisine dayanan bir koruma yükümlülüğü olarak düşünüldüğünde TBK m. 116'nın uygulama alanı doğacaktır. Dolayısıyla EREN ve ANTALYA'nın görüşü daha sağlıklı ve güvenli sonuçlar verecektir.

3.3.2.1.6. İlliyet Bağı

TBK m. 116 uyarınca borçlunun sorumlu olabilmesi için doğan zararlar yardımcı kişinin fiilleri sonucu meydana gelmelidir⁶⁸⁰. Yani yardımcı kişilerin fiilleri ile tazmini istenilen zarar arasında sebep-sonuç bağının bulunması gerekir⁶⁸¹. Bu nedensellik bağı ise uygun nedensellik bağı olmalıdır⁶⁸². Bununla birlikte somut olayda uygun illiyet bağı mücbir sebep, üçüncü kişinin veya alacaklının ağır kusuru ile kesildiği takdirde zararların tazmini için borçlunun sorumluluğuna gidilemeyecektir⁶⁸³.

3.3.2.1.7. Sorumsuzluk Anlaşmasının/Kaydının Bulunmaması

TBK m. 116/1 ve TBK m. 116/2 uyarınca yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir. Ancak uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür.

⁶⁷⁸ Gözetme borcunun dayanağı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. s. 31 vd.

⁶⁷⁹ İşçiyi gözetme borcunun dayanağını asli edim ve yan edim yükümlülüğü olarak gören doktrin görüşleri için bkz. s. 28.

⁶⁸⁰ Saymen-Elbir, a. g. e., s. 724; Reisoğlu, a. g. e., s. 288-291; Akıncı, a. g. e., s. 253; İnan, a. g. e., s. 493.

⁶⁸¹ Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 511. Ancak bu noktada TUNÇOMAĞ'a göre,

⁶⁸² Uygun nedensellik bağı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. s. 146

⁶⁸³ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1206; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s.376; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 364-365.

Öğretide CANIKLIOĞLU⁶⁸⁴ ve ERTÜRK'e⁶⁸⁵ göre işveren, TBK m. 115/1'e dayanarak aralarındaki işg hizmeti temini sözleşmesi gereği gözetme borcunu, doğrudan kendisi yerine getirmesi için anlaştığı OSGB'ler ile sınırlayabilecek veya ortadan kaldıracaktır. AYDINLI, TBK m. 115'de borçlu ile kastedilen tarafın işverenin çalışanları olan işg profesyonelleri ve OSGB; alacaklı tarafın ise işveren olduğunu belirtmektedir. Yazara göre TBK m. 115'de alacaklı (işveren) ile ilgili bir sınırlama yapılmamıştır. Yani ilgili maddenin mefhumu muhalifinden işveren lehine sorumsuzluk anlaşması yapılması mümkün görünmektedir. Ancak 6331 sayılı Kanun m. 4/2 "*İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.*" düzenlemesi bu noktada özel bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla yazara göre her ne kadar TBK m. 115'e göre işverenin lehine sorumsuzluk anlaşması yapılabileceği mümkün gözükse de 6331 sayılı Kanun m.4/2 hükmü gereği yapılan bu anlaşma geçersiz sayılmalıdır. Ayrıca AYDINLI'ya göre, işveren ve OSGB şirketleri arasında yapılan sorumsuzluk anlaşması geçerli olsa bile, çalışanlar (işverenin işçileri) bu anlaşmanın tarafı olmadığı ve çalışanların korunması gereği bu durumdan etkilenmeyecektir⁶⁸⁶. Bu durumda OSGB şirketlerinin yardımcı kişi olarak kabul edildiği hallerden biri olan TBK m. 116/1'ün de, 6331 sayılı Kanun m. 4/2 karşısında geçerliliği olmayacaktır. Çünkü TBK m. 116'da borçlu olan kişi işveren; yardımcı kişilerden biri de OSGB şirketleridir. İlgili hükme göre borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden doğan zararlar için sorumsuzluk anlaşması yapabileceği belirtilmektedir.

OSGB şirketlerinin, işverenler ile sorumsuzluk anlaşması yapamayacağı ÖZDEMİR⁶⁸⁷ ve AYDINLI⁶⁸⁸ tarafından öğretilmektedir. Çünkü yazarlara göre TBK m. 115/3'de "*Uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür*" denilerek, OSGB şirketlerinin doğan zararlardan orta ve ağır kusurları dahil olmak üzere sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşmalar geçersiz sayılacaktır. Çünkü

⁶⁸⁴ Caniklioğlu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, s. 32-49.

⁶⁸⁵ Ertürk, a. g. m., s. 15.

⁶⁸⁶ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, s. 190.

⁶⁸⁷ Özdemir, Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 225.

⁶⁸⁸ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, s. 190.

gerçekten OSGB şirketleri tarafından sağlanan faaliyetlerin uzmanlık gerektirdiği noktasında şüphe bulunmamaktadır. Ayrıca OSGB şirketlerinin kurulması (OSGB şirketlerinin yetkilendirilmesi)⁶⁸⁹ ve faaliyetlerine devam edebilmesi 6331 sayılı Kanunda belirtilen şartlara bağlıdır. Dolayısıyla OSGB şirketlerinin, zarar görenlerin zararlarından sorumlu olmayacağına ilişkin kayıtlar geçersiz sayılacaktır. Ayrıca TBK m. 116/3'ün de göz ardı edilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. İlgili maddede yardımcı kişi sayılan OSGB şirketlerinin, TBK m. 115/3'den farklı olarak sadece hafif kusur hallerinde değil, her derecedeki kusurunun varlığı halinde yapılan sorumsuzluk anlaşması kesin olarak geçersiz sayılacaktır.

3.3.2.2. Hukuki Sorumluluğun Hüküm ve Sonuçları

3.3.2.2.1. Genel Olarak

TBK m. 116 uyarınca gerekli şartların oluşması halinde yardımcı kişilerin fiillerinden dolayı işverenin sorumluluğuna gidilecektir. Bu durumda yardımcı kişi nedeniyle doğan zararları sanki borçlu işlemiş gibi sorumlu olacaktır⁶⁹⁰. Yardımcı kişi ile arasında bir borç ilişkisi olmayan zarar gören ise tazminat taleplerini borçluya yöneltecektir⁶⁹¹. Dolayısıyla yardımcı kişi sayılan OSGB şirketlerinin işverenin çalışanına vermiş olduğu zararlı fiillerden doğrudan işveren sorumlu olacaktır⁶⁹².

⁶⁸⁹ OSGB şirketlerinin kurulması, yetkilendirilmesi ve faaliyetleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. s. 68 vd.

⁶⁹⁰ Saymen-Elbir, a. g. e., s. 717-718; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1206; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 364-365; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 379; İnan, a. g. e., s. 494; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 413; Akıncı, a. g. e., s. 254; Ayan, a. g. e., s. 404-405; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 512; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Hatemi-Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, s. 276.

⁶⁹¹ Reisoglu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 292; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1207; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 513.

⁶⁹² Başbuğ-Y. Bodur, a. g. e., s. 446; Sevimli, *Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*, s. 133.

3.3.2.2.2. Rücu

Yardımcı kişinin fiilleri nedeniyle doğan zararı alacaklıya ödeyen borçlu, yaptığı ödemeler için gerekli şartların olması halinde yardımcı kişiye rücu edebilecektir⁶⁹³. Aksi takdirde tüm zararlar borçlunun omzuna yüklenerek adaletli ve hakkaniyetli bir esas benimsenmemiş olacaktır⁶⁹⁴. TBK m. 116'da borçlunun rücu hakkı olup olmadığı belirtilmemiştir. Dolayısıyla borçlunun genel hükümlere dayanarak rücu hakkı olduğu kabul edilmelidir⁶⁹⁵. Bu durumda zararı ödeyen borçlu ile yardımcı kişi arasında bir ilişki varsa borçlu bu ilişkiye dayanarak yardımcı kişiye rücu edecektir⁶⁹⁶. Borç ilişkisi sözleşme olabileceği gibi bir sözleşme dışı bir ilişkiye de (haksız fiil vb.) dayanabilir⁶⁹⁷. Şayet borçlu ve yardımcı kişi arasında bir borç ilişkisi bulunmuyor ve yardımcı kişinin hareketi bir haksız fiil teşkil ediyorsa borçlu ödediği zararlar için kıyasen TBK m. 62 vd. hükümlerine göre talepte bulunacaktır⁶⁹⁸.

Yardımcı kişi olan OSGB şirketlerinin fiilleri nedeniyle meydana gelen zararları karşılayan işverenin, bu zararlar için OSGB şirketlerine rücu hakkı bulunmaktadır. İşverenin rücu hakkı, OSGB şirketleri ile arasında imzalanan isg hizmeti temini sözleşmesine dayanmaktadır. Yani işveren bu sözleşmeye dayanarak OSGB şirketlerinden ödediği zararı tazmin edecektir.

3.3.2.3. OSGB Şirketlerinin İşveren Vekili Gibi Sorumlu Tutulmasını Savunan Görüşe Yönelik Eleştiriler

OSGB şirketlerinin işveren vekili sıfatına sahip olduğunu aynı zamanda bu şirketlerin bir yardımcı kişi olduğunu belirten görüşe ilişkin eleştirilerimiz esasen işveren vekili kavramına ilişkindir. Her ne kadar bu şirketlerin bir yardımcı kişi olduğu kabul edilip TBK m. 116'ya göre sorumluluğun belirlenmesinde pratik yönden bir fark

⁶⁹³ Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2, s. 1207; Antalya, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları), s. 379; Akıncı, *a. g. e.*, s. 254; Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s. 658; Hatemi-Gökyayla, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, s. 276.

⁶⁹⁴ Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 513.

⁶⁹⁵ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 659.

⁶⁹⁶ Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 725; Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2, s. 1207; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 292; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Antalya, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları), s. 380.

⁶⁹⁷ Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2, s. 1207.

⁶⁹⁸ Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 725; Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2, s. 1207; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 513; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 292; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Antalya, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları), s. 380.

olmasa da, OSGB şirketlerinin bazı nedenlerden dolayı işveren vekili konumuna sahip olmadığı kanısındayız.

OSGB şirketlerinin işveren vekili sıfatına sahip olmadığına ilişkin ilk gerekçemiz, işveren vekilinin sadece gerçek kişi olduğudur. Gerçekten yardımcı kişiler gerçek ya da tüzel kişi olabilirken⁶⁹⁹; işveren vekili sadece gerçek kişi olabilir⁷⁰⁰. Dolayısıyla bir tüzel kişiliğe sahip OSGB şirketleri işveren vekili olarak nitelendirilemeyecektir.

İşveren vekilliği kavramı aynı zamanda işveren temsilciliği olarak da anlaşılması gereken kavramdır⁷⁰¹. Yani işveren vekilliğinin temelinde bir temsil yetkisi bulunmaktadır⁷⁰². Ancak bu temsil yetkisine sadece hukuki işlemler konu olabilir⁷⁰³. Zira temsil yetkisi verilmesi ile amaçlanan, işveren adına hukuki işlemlerin yapılabilmesini sağlamaktır⁷⁰⁴. Oysa daha önce anlatıldığı üzere OSGB şirketleri ile işveren arasında yapılan işg hizmeti temini sözleşmesine konu olan bir kısım faaliyet bir hukuki işlem tesis etmek yerine birer maddi fiilin⁷⁰⁵ yerine getirilmesine ilişkindir.

⁶⁹⁹ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 414; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1197; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 365; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 504.

⁷⁰⁰ Aziz Can Tuncay, "İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı", *Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1977, s. 52-53; Yılmaz, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, s. 23.

⁷⁰¹ Esener, *İş Hukuku*, s. 76.

⁷⁰² Esener, *İş Hukuku*, s. 75-76; Başbuğ, *İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları*, s.2-3; Süzek, *İş Hukuku*, s. 197; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 43; Mollamahmutoğlu-Astarlı- Baysal, *İş Hukuku*, s. 245; Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, s. 54; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 25; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 72; Aktay-Arıcı-Senyen Kaplan, *a. g. e.*, s. 32; Uşan-Erdoğan, *a. g. e.*, s. 65; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 112.

⁷⁰³ Zevkililer-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 639; Yavuz-Acar-Özen, *a. g. e.*, 626-627; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 210; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 480; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 233-234; Başbuğ, *İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları*, s. 5; Yılmaz, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, s.262. OĞUZMAN-ÖZ'e göre maddi fiillerde temsil olmaz. Buna göre başkası adına bir maddi fiilde bulunan temsilci olamaz. Sadece imkanlar dahilinde TBK m.116 bağlamında ifa yardımcısı olabilir. Keza EREN'e göre de temsil kavramından bahsedilebilmesi için ifanın yerine getirilmesi veya hakkın kullanılması bir hukuki işlemle yapılmalıdır.

⁷⁰⁴ Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 248-249; Turhan Esener, *Borçlar Hukuku I (Akitlerin Kuruluşu ve Geçerliliği)*, Ankara, 1969, s. 227 vd.; Reisoğlu, s. 113-114; Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 285; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 233; İnan, *a. g. e.*, s. 218-219; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 144.

⁷⁰⁵ Hukuki işlemler ile maddi fiiller arasındaki en temel fark, yapılan irade açıklamalarının bir hukuki sonuç doğurmaya yönelik olmasında kendini göstermektedir. Çünkü **hukuki işlemlerde** tarafların irade açıklaması **doğrudan bir hukuki sonuç doğurmaya** yöneliktir. Oysa **maddi fiillerde** tarafların iradesi bir hukuki sonuç doğurmaya yönelmekten ziyade **dış alemde bir maddi bir değişiklik yapmaya** yönelmiştir. Hukuk işlemler ve maddi fiiller arasındaki ayrım hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Esener, *Borçlar Hukuku I (Akitlerin Kuruluşu ve Geçerliliği)*, s. 6 vd.; Kemal Oğuzman-Nami Barlas, *Medeni*

Örneğin, OSGB şirketi tarafından yapılan işyeri gözetimi veya işçilerin bilgilendirilmesi esasen birer maddi fiil teşkil eden⁷⁰⁶ eylemlerdir. Bu durumda sadece bu maddi fiiller ile görevlendirilen OSGB şirketleri işveren vekili sıfatına sahip olamayacaktır. Çünkü işveren vekili olmanın temelinde bir temsil yetkisi vardır. Ancak belirtildiği üzere maddi fiiller temsil yetkisine konu olamazlar. Bu durumda geçerli bir temsil yetkisinin kullanılmadığı düşünülürse, işveren vekili sıfatından bahsedilemeyecektir.

TBK m. 42/1'e göre temsil olunan kişi vermiş olduğu temsil yetkisini her zaman geri alabilir. Yani işveren isg hizmetleri temini noktasında anlaşmış olduğu ve işveren vekili konumuna sahip olan OSGB şirketlerini her zaman bu görevden alabilecektir. Ancak daha öncede belirttiğimiz üzere İSGHY m. 13/4'nin geniş bir yorumu tabi tutulması halinde OSGB şirketlerinin faaliyetlerinde sürekliliğin önemsendiği görülmektedir. Bu nedenle işveren vekilliğinin bir temsil yetkisine dayandığı düşünüldüğünde bu yetkinin her zaman geri alınabilecek olması süreklilik ilkesi ile çelişecektir.

OSGB şirketlerinin işveren vekili sayılması için bu şirketlerin işverenden almış olduğu temsil yetkisine dayanarak, işyeri yönetiminde söz sahibi olması, kısaca emir ve talimat yetkisine⁷⁰⁷ sahip olması gerekir. Dolayısıyla OSGB şirketlerinin işyerindeki

Hukuk (Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar), 23. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012, s. 175 vd.; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 165 vd.; İnan, *a. g. e.*, s. 58vd.:

⁷⁰⁶ ARAL-AYRANCI, YABUZ-ACAR-ÖZEN, ZEVLİLİLER-GÖKYAYLA ve TANDOĞAN vekalet sözleşmesini konu alan sözleşmelerde **ders verme, bilgilendirme, yapı denetimi** vb. eylemleri birer **maddi fiil olarak** kabul etmektedir. Bkz. Aral-Ayrancı, *a. g. e.*, s. 436-437; Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 153-154; Zevkliler-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 640-641; Yavuz-Acar-Özen, *a. g. e.*, s. 624-625.

⁷⁰⁷ İşverenin emir ve talimat yetkisi esasında iş hukukun özel kaynakları arasında yer alan işverenin yönetim hakkına dayanır. Gerçekten işverenin yapılacak iş nedeniyle işçiye tüm ayrıntıları sözleşmede belirtmesi beklenemez. Bundan dolayıdır ki iş sözleşmelerinde iş görme borcuna konu olan iş, ana hatları ile saptanır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde boş bırakılan alanlar nedeniyle işin nerede, ne zaman, nasıl, hangi araçlarla vb. ifa edileceğine ilişkin ayrıntılı bir şekilde tespit edilmelidir. İş sözleşmelerinde belirtilmeyen ve ayrıntıları açıklanmayan konularda yasalara ve iş akdine aykırı olmamak kaydıyla, işçiden beklenen iş görme borcunun ifası için işçilerin davranışlarını ve işin görülmesini düzenleyebilme hakkına işverenin yönetim hakkı denir. Nitekim TBK m.399'da işverenin genel veya özel talimat verebileceği belirtilmiştir. İşveren bu yönetim hakkını, emir ve talimatları ile kullanacaktır. Normal şartlarda işyerindeki en yüksek seviyede talimat verme hakkı işverene aittir. Ancak işveren bu hakkı ve yetkiyi bazı nedenlerle işveren vekili gibi kişilerle paylaşmaktadır. İşverenin ve yönetim hakkını devrettiği kişilerin emir ve talimatları karşısında işçilerin bunlara uyma borcu bulunmaktadır. İşverenin yönetim hakkı ve işçinin talimatlara uyma borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 91; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 263; Süzek, *İş Hukuku*, s. 90; Aktay-Arıcı-Senay Kaplan, *a. g. e.*, s. 17-18; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 22 vd.; Başbuğ-Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 27 vd.; Kamil Turan, *Ferdi İş Hukuku*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993, s. 42; Tankut Centel, *İş Hukuku*, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 1994, s. 139; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 97 vd.

konumu, isg organizasyonuna ne şekilde tabi olduğu, işverenle arasında bir hiyerarşi olup olmadığı gibi konular bu şirketlerin nitelendirilmesinde rol oynayacaktır. Doğaldır ki OSGB şirketlerinin işverene taahhüt etmiş olduğu isg hizmetleri, doğrudan tüzel kişiliği olan şirket aracılığıyla değil, şirket çalışanları olan isg profesyonelleri (iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi vb.) tarafından yerine getirilecektir. Bu nedenle bu kişilerin işveren vekili sıfatına haiz olup olmadıkları irdelenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işçi statüleri yanında işveren vekili sıfatına da haiz olup olmadığı iş hukuku öğretisinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Öğretideki çoğunluk görüşe göre, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işveren vekili sıfatına da sahip olabileceği kabul edilmektedir⁷⁰⁸. Azınlık görüş ise iş güvenliği profesyonellerinin işveren vekilliği statüsüne sahip olmadığını belirtmektedir⁷⁰⁹.

ÖZDEMİR, isg profesyonellerinin işletme içerisindeki konumlarının belirsiz olduğunu belirtmektedir. İşyeri yönetimi yapısı içerisinde olmamasına rağmen isg profesyonelleri görevi olmayan konularda bu belirsizlikler nedeniyle suçlanabilecektir. Dolayısıyla bu belirsizliğin son derece ciddi bir risk teşkil ettiğini ifade etmektedir. Yazar, isg profesyonellerinin işverene karşı sadece idari açıdan bağlı olduğunu onun dışında mesleğini tam bir bağımsızlıkla yürüttüğüne dikkat çekmektedir. Buna göre isg profesyonelleri sırf sahip oldukları sıfatları nedeniyle işveren vekili olarak nitelendirilemez. Zira bu profesyoneller, doğrudan işyeri içerisindeki alt-üst ilişkisine dayanan hiyerarşi içerisinde yer almazlar. Ayrıca, işveren vekilliği sıfatından bahsedebilmek için isg profesyonellerinin, işverenin kendilerine devretmiş olduğu yönetim yetkisine de sahip olması gerekmektedir. Yönetim yetkisi ise işveren

⁷⁰⁸ Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 1405; Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 186-191; Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 147; Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD)*, C. 54, S. 1, 2004, s. 57; Gaye Burcu Seratlı, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, *AÜHFD*, C. 53, S. 2, 2004, s. 222; Aydın Başbuğ, “İşyeri Hekimi İle Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1999, C. 4, S. 4, s. 127 vd.; Şükran Ertürk-Asiye Şahin Emir, “6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, *Legal İSGHD*, Fevzi Demir’e Armağan, 2016, s. 104-105; Başbuğ-Y. Bodur, a. g. e., s. 423-425; Vuslat Özyurt, “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”, *İÜHFM*, C. 72, S. 2, 2014, s. 338; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 489; Esra Baskan, “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve Uzmanların İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Sorumluluğu”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2014, C. 28, S. 4, s. 26.

⁷⁰⁹ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 149; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 118; Mahmut Kabakçı, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri*, Beta Yayınevi, 2009, 1. Baskı, s. 306-307.

vekillerinin işçilere emir ve talimat vermesini sağlar. Oysaki işg profesyonelleri, işyerindeki alt-üst hiyerarşide yer almadıkları gibi işyeri yönetiminde yetkilerle donatılmış işveren vekili de değildir. Çünkü işg profesyonelleri teknik anlamda birer bağımsız danışman niteliğine sahiptir. Bu profesyonellerin çalışanlara emir ve talimat verme yetkisi de bulunmamaktadır. İşveren vekili, icrai yetkilerle donatılmış olan kişi iken işg profesyonelleri, çalışan ve işletmeyle ilgili doğrudan karar verici bir yetkiye sahip olmayan bağımsız bir danışman niteliğine sahiptirler⁷¹⁰. Bununla birlikte yazar, işg profesyonellerinin aynı zamanda işveren tarafından verilen icrai yetkilerle donatılması sonucu yönetim yetkisine sahip olabileceği ve bu durumda işveren vekili sıfatına haiz olacağını belirtmektedir⁷¹¹. Aynı görüşte olan bir diğer yazar KABAĞCI'ya göre işveren vekili, işveren tarafından emir ve talimat yetkileri ile donatılan ve işyerindeki işleyişi organize eden ve yürüten konumda olan kişidir. Oysaki işg profesyonelleri işletme içerisindeki alt-üst hiyerarşisinden bağımsız kalarak mesleklerini rehberlik ve danışmanlık üzerine yürütmektedirler. İşg profesyonelleri önlem alma süreçlerinde gerekli bildirimleri işveren veya işveren vekiline yapar. Bu önlemlerin alınmasına karar verecek fiilen uygulanması talimatını verecek olan kişi ise işveren veya işveren vekilidir⁷¹². Öğretideki bu azınlık görüşe karşı AYDINLI, iş

⁷¹⁰ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 215-224; Süzek, “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2019, C. 14, S. 3, s. 7-8; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 118. Aynı görüşte olan SÜMER ve SÜZEK, işg profesyonellerinin 6331 sayılı Kanun m. 8/2 uyarınca rehberlik ve danışmanlık hizmeti vermek üzere görevlendirildiklerini belirterek, bu kişilerin emir ve talimat yetkisi gibi işyeri yönetiminde konumlandırılmadığını bu yüzden işveren vekili sıfatına sahip olmadıklarını belirtmektedir.

⁷¹¹ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 224; Yamakoğlu, *İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*, s. 66. Aynı görüşte olan diğer yazar YAMAKOĞLU, her somut olayın koşullarının değerlendirilerek işveren vekili kavramını belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yazara göre, sözleşme içeriğinde ve somut olaya bakıldığında işg profesyonellerinin sadece rehberlik ve danışmanlık hizmeti verdiği anlaşılıyorsa işveren vekili kavramının oluştuğundan bahsedilemeyecektir. Zira bu durumda işg mevzuatındaki görev ve tanımlar çerçevesinde işg profesyonellerinin emir ve talimat yetkisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte yazar İSGHY m. 8/3-a “Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar.” hükmünden işg profesyonellerinin önlemlerin alınması ve uygulanması bakımından emir ve talimat verme yetkisine sahip olduğu yorumunun çıkarılmaması gerektiğini belirtmektedir. Bu hükmün getirilme amacı, bu kişilerin görevlerini ifa ederken daha kolay yapmalarını ve mevzuat gereği bu işlerini yapmalarına engel olunmamasını sağlamaktır. Ayrıca yazara göre, işg profesyonellerinin işyerini gezerken yapacağı gözlemlerde ve testlerde çalışanlar ile etkileşimi kaçınılmaz olacaktır. Bu esnada çalışanlara vereceği talimat niteliğindeki bilgilerin niteliği bir emir ve talimat yetkisinde kaynaklanmamakta tamamen ifa görevini layıkıyla yapmak istemesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, işyeri hekiminin çalışanlara sağlıklarının korunması ve iyileştirilmesi için vermiş olduğu tavsiyeler emir ve talimat olarak nitelendirilemeyecektir.

⁷¹² Kabakçı, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri*, s. 306-307.

güvenliği uzmanı ve işyeri hekimliğine ilişkin düzenlenen yönetmeliklerden yola çıkarak isg profesyonellerinin işveren vekili olduğunu savunmaktadır. Yazar, işyeri hekimliğine ilişkin İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 9'da⁷¹³ yer alan ve işyeri hekiminin görevleri arasında sayılan risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme vb. görevlerine vurgu yapmaktadır. İlgili maddede işyeri hekiminin görevleri doğrudan uygulama ve yapma davranışı niteliğindedir. Aynı Yönetmeliğin 10 ve 11. Maddelerinde ise işyeri hekiminin hakları ve yükümlülükleri incelendiğinde, doğrudan işyeri hekimine çalışanlara yönelik proaktif hak veren yetkiler verildiği görülmektedir. Keza iş güvenliği uzmanlığına ilişkin çıkarılan yönetmeliklerde de, iş güvenliği uzmanına rehberlik görevi dışında doğrudan icrai nitelikte yetki veren hükümler bulunmaktadır. Dolayısıyla yazara göre yürürlükteki düzenlemelere bakıldığında isg profesyonelleri, doğrudan emir ve talimat verme bağlamında icrai nitelikte yetkilere sahiptir. Bu nedenle isg profesyonellerinin işveren vekili sıfatına haiz olduğu da kabul edilmelidir⁷¹⁴.

Kanımızca isg profesyonelleri aynı zamanda işveren vekili olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü 6331 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmeliklerden anlaşılacağı üzere bu kişilerin işyeri yönetiminde bir söz hakları yoktur. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin görevlerini ve yetkilerinin belirtildiği düzenlemelerde, bu kişilerin çalışanlara yönelik emir ve talimat verme yetkisi görülmediğinden yönetimde söz hakkına sahip olmadıkları belirtilmelidir. Oysaki 6331 sayılı Kanun m. 3/2' e göre "İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır" denilerek 6331 sayılı Kanun uyarınca işveren vekillerinin işyeri yönetiminde görev alan kişiler olduğu

⁷¹³ RG: 20.07.2013-28713.

⁷¹⁴ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 189. AYDINLI'nın aksine ÖZDEMİR'e göre "çalışma ortamı gözetimi" yükümlülüğü uygulamada yanlış anlaşılmaktadır. İş güvenliği uzmanları, işçilerin operasyonel denetimlerinden sorumlu kişiler olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü çalışma ortamı gözetimi ile çalışanların denetimi farklı konulardır. Çalışma ortamı gözetiminde objektif olarak çalışma koşullarına ve ortamına odaklanılmakta bu konuda yapılması gereken test ve incelemeler yapılmaktadır. Çalışanların isg kurallarına uymaları için denetlenmeleri ise ayrı bir konudur ve bu da işveren vekilleri tarafından yerine getirilir. İş güvenliği uzmanı, görevi gereği işçilerin başında durarak operasyonu denetleyecek ve işçileri uyuracak kişi değildir. Uzman, işverenin ve işveren vekillerinin yerine geçerek iş güvenliğini sağlama yükümlülüğünü üstlenecek kişi de değildir. Esasen bu yaklaşımın kökenlerinde, iş güvenliği uzmanının işveren vekilleri ile karıştırılması yatmaktadır. Bkz. Erdem Özdemir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Temel Esasları", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2016, s. 38-39.

görülmektedir. İşyeri yönetimde görev yapmayan ve işveren adına hareket etmeyen işg profesyonellerinin işveren vekili olarak nitelendirilmeleri kabul edilemeyecektir. İşg profesyonellerinin esas görevi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınması hususunda işverene rehberlik ve danışmanlık yapmaktır. Zira işg profesyonellerinin yetki ve yükümlülüklerinin belirtildiği düzenlemelerin pek çok maddesinde “tavsiye etmek”, “bilgilendirmek”, “onayına sunmak” gibi ibareler geçmektedir. Bu ibareler esasında işg profesyonellerinin gerçekleştirdikleri eylemlerin bir rehberlik ve danışmanlık hizmetinin⁷¹⁵ olduğunun göstergesidir. Bununla birlikte işg profesyonellerine, işveren adına hareket etme ve yönetimde görev alma yetkisi tanınırsa (diğer gerekli şartların sağlanması halinde) bu kişilerin işveren vekilliği sıfatının doğacağı kabul edilmelidir. Bu durumda dikkat edilmesi gereken en önemli husus, bu kişilerin kendilerine verilen temsil yetkisinin sınırları içerisinde işveren vekili sıfatına haiz olduklarının tespiti⁷¹⁶. Bu yüzden aynı zamanda işveren vekili de olan işg profesyonelleri, gerçekleştirdikleri tüm eylemlerden işveren vekili sıfatıyla sorumlu değildirler. Dolayısıyla işveren tarafından kendilerine verilen temsil yetkisinin sınırları her somut olaya göre irdelenmeli ve bu sınırlar içerisinde sorumlulukları belirlenmelidir.

⁷¹⁵ İşg profesyonellerinin vermiş olduğu rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işverenin 6331 sayılı Kanun nedeniyle zorunlu olarak tercih ettiği bir sistemin parçasıdır. Yani danışmanlık ibaresi ile temin edilen bu hizmetlerin işverenin isteğine bağlı olduğu, işverenin istemediği takdirde OSGB şirketlerinden bu işg hizmetlerini temin etmesine gerek yoktur bir anlamın çıkarılmaması gerekir. Çünkü kendi imkanları ile Kanundan doğan işg yükümlülüklerini yerine getiremeyen işverenler için OSGB şirketlerinden bu hizmetleri temin etmek zorunludur. Bizim çalışmamızda ele alınan OSGB şirketleri yasal zorunluluk nedeniyle işverenin işg hizmetlerini temin ettiği OSGB şirketleridir. Yasal zorunluluk olmamasına rağmen, işverenin ayrı bir şekilde kendi isteğine bağlı olarak danışmanlık sözleşmesi adı altında OSGB şirketlerinden veya herhangi bir yerden temin ettiği işg hizmetlerini konu alan sözleşmeler için bkz. Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Danışmanlık Hizmetinin Hukuksal Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2010, S. 18, s. 33 vd.; Orhun Yılmaz, “İş Sağlığı ve Güvenliği Danışmanlığı Sözleşmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2019, C. 3, S. 62, s. 1937 vd.; Nazlı Çoban, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Danışmanlık Sözleşmesi”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2019, C. 15, S. 193-191, s. 1303 vd.

⁷¹⁶ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 226; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 70; Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, s. 54-56; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri-I*, s. 113. AKYİĞİT, işveren vekilinin ancak sahip olduğu temsil yetkisi sınırları içerisinde işverenin otoritesini temsil edebileceğini belirtmektedir. Aynı görüşte bir diğer yazar olan EKONOMİ’de işveren vekilinin sorumluluğunun, yönetim hususunda yetkileri ve görevleri ile sınırlı olduğunu ifade etmektedir. Temsil yetkisinin tespiti hususunda ise NARMANLIOĞLU, bu temsil ilişkisinin işçilere usulüne olarak duyurulmuş veya işg profesyonellerinin davranışlarından bunun çıkarabilecek olması halinde de işveren vekili sıfatının ortaya çıkacağını söylemektedir.

3.4. OSGB Şirketlerinin Yaşanan İş Kazaları Nedeniyle Sorumluluğunun Belirlenmesine Yönelik Görüşümüz

3.4.1. OSGB Şirketlerinin TBK m.116 Uyarınca Yardımcı Kişi Kabul Edilerek Sorumlu Tutulmasının İş Kazalarının Tazmini Karşısında Yetersizliği ve Eleştiriler

3.4.1.1. Genel Olarak

İşyerinde yaşanan iş kazaları sonucu zarara uğrayan işverenin çalışanları, olayda kusuru bulunan OSGB şirketleri veya bunların işçileri olan isg profesyonellerinin fiilleri nedeniyle, TBK m. 116 uyarınca işverenin sorumluluğuna giderek ortaya çıkan zararların tazminini yardımcı kişi çalıştıran sıfatına sahip işvereninden isteyecektir. Ancak zarar gören işveren çalışanlarının bu hükme dayanarak açtıkları tazminat davalarının hakkaniyetli ve adaletli sonuçlar doğurmayacağı kanısındayız. Çünkü gerek işveren çalışanları gerek OSGB işçileri olan isg profesyonelleri için yaşanan duruma farklı açılardan bakmanın gerekli olduğu kanısındayız.

3.4.1.2. TBK m.116 Hükümlerinin OSGB Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğunda Yetersizliği ve Rücu Sorunu

TBK m. 116 hükümlerine dayanılarak açılan davalarda uyuşmazlık, yardımcı çalıştıran sıfatı olan işverene yöneltilecektir. Yani OSGB şirketlerine karşı doğrudan dava açılmayacaktır. Ancak zararı tazmin eden işveren, kusuru bulunan OSGB şirketine rücu edecektir⁷¹⁷. İşveren bu ödediği zararları ise OSGB şirketi ile aralarındaki sözleşmeye göre rücu edecektir⁷¹⁸. OSGB şirketlerinin yaşanan iş kazasında bir kusurunun olup olmadığı, alması gereken önlemleri alıp almadığı vb. belirsizlikler, işveren ile OSGB şirketleri arasındaki sözleşmenin içeriğine göre açıklığa kavuşturulacaktır. Buna göre OSGB şirketlerinin sorumluluğu tespit edilecektir. Keza

⁷¹⁷ Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, s. 513; Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 725; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 292; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 364-365; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 379; İnan, *a. g. e.*, s. 494.

⁷¹⁸ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 379; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 364-365.

işverenin oluşan rücu alacağına ilişkin zamanaşımı süresi de bu sözleşmeye göre belirlenecektir. Dikkat etmek gerekirse OSGB şirketlerinin TBK m. 116 hükümlerine göre yardımcı kişi olarak sorumlu olduğunun kabulü halinde en önemli husus, işveren ile bu şirketler arasında yapılan sözleşmenin hukuki niteliği olacaktır. Çünkü rücu ilişkisinin dayandığı bu sözleşmenin içeriğine ve yer aldığı Kanundaki düzenlemelerine göre tarafların kusurları, yükümlülükleri, yetkileri ve rücu alacağının zamanaşımı vb. konular tespit edilecektir. Örneğin, OSGB şirketi ile işveren arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği bir eser sözleşmesi ise rücu alacağının zamanaşımı süresi, genel hüküm olan TBK m. 73'e göre belirlenmeyecektir. Buradaki zamanaşımı süresinin belirlenmesinde dikkate alınacak hüküm TBK m. 478 olacaktır. TBK m. 478'e göre yüklenicinin yani OSGB şirketleri ayıplı bir eser meydana getirmişse (iş kazasına neden olan fiilleri), bu sebeple açılacak davalar teslim tarihinden başlayarak, taşınmaz yapılar dışındaki eserlerde iki yılın; taşınmaz yapılarda ise beş yılın ve yüklenicinin ağır kusuru varsa, ayıplı eserin niteliğine bakılmaksızın yirmi yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Dolayısıyla buradan çıkarılması gereken en önemli sonuç TBK m. 116 hükümlerine göre işverenler tarafından OSGB şirketlerine yapılan rücuların doğuracağı ciddi problemlerdir. Çünkü daha önce de belirttiğimiz gibi işveren ile OSGB şirketi arasındaki sözleşmenin niteliği hakkında ne Kanunda ne de uygulamada net bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca öğretide az sayıda görüş öne sürülmüş ve bu görüşlerde kısa açıklamalar yapılarak konu gerekçelendirilmeksizin hukuki temeller oluşturulmamıştır. Bu nedenlerle kanaatimize göre TBK m. 116 vd. hükümlerine göre OSGB şirketlerinin sorumluluğunun belirlenmesinde, özellikle rücu ilişkisinde ciddi problemler yaşanacaktır. Tüm bunların yanında zarara uğrayan çalışanların zararları, işverence tazmin edilse bile daha sonra açılacak rücu davalarında mahkemeler meşgul edilerek uzun süren bir dava silsilesi ortaya çıkacaktır. Bu durumda ise gerçekten olayda bir kusuru olmamasına rağmen zararı tazmin eden işverenin hak kaybına uğrayacağı göz ardı edilmemelidir. Halbuki zarara uğrayan çalışan tarafından açılan davada işveren yanında OSGB şirketlerine de husumet yöneltildiği takdirde, rücu ilişkisine dayanan uzun dava silsilesi ortadan kalkacak ve gereksiz mahkeme masraflarının da (harç, gider vb.) önüne geçilerek yargılamanın tüm safhası makul sürede bitirilebilecektir.

3.4.1.3. TBK m.116 Hükümlerine Göre OSGB Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğuna Gidilmesi Halinde İsg Profesyonellerinin Mağdur Edilmesi ve OSGB Şirketlerinin Kurulma Amacının İşlevsiz Hale Getirilmesi

OSGB şirketlerine husumet yöneltilerek bu şirketlerin açılan davada taraf gösterilmesi, isg sisteminin en zayıf halkalarından biri olan isg profesyonellerinin korunmasına hizmet edecektir. Gerçekten yaşanan pek çok iş kazasında, olayın tek sorumlusu isg profesyonelleri gösterilerek, OSGB şirketleri hukuki sorumluluğun süjesi olmaktan çıkarılmaktadır. İşveren ödemiş olduğu tazminat alacakları sonucunda genellikle rücu hakkını isg profesyonellerine yöneltecektir. Ancak uygulamada işveren ile yapılan isg hizmeti temini anlaşması sonucu yüksek kar elde ederek menfaati olan isg profesyonelleri değil, OSGB şirketleridir. TBK m. 116'ya göre yardımcı kişi kullanarak yüksek menfaat ve gelir elde eden işveren, bunların karşılığında yardımcı kişi sayılan OSGB şirketlerinin yaptıkları fiiller nedeniyle ortaya çıkan rizikoyu nasıl üstlerinde taşıyorsa; OSGB şirketleri de bu kuruma benzetilerek, kendi işçisi olan isg profesyonellerinin fiilleri sonucu ortaya çıkan riski üstüne alarak isg profesyonelleri yerine davalarda sorumlu gösterilmelidir. Aksi takdirde daha önce öğretilen pek çok yazarın eleştirileri doğrultusunda, OSGB şirketleri kapitalist sistemde sadece kar amacı güden bir taşeron sistemden öteye geçemeyecektir. Halbuki OSGB şirketleri kar amacı gütmekle birlikte esas amaçları, birey yaşamına yani çalışanların yaşam hakkına zarar verebilecek isg risklerini ortadan kaldırmaktır. İsg profesyonellerine nazaran daha çok menfaati olan ve bu kişilerin (isg profesyonelleri) karşısında işveren pozisyonunda olan OSGB şirketlerinin, yaşanan iş kazalarında işveren ile sorumlu tutulması gerektiği ve davanın bu şirketlere de yöneltilmesi gerekmektedir. Böylelikle işçinin korunması ilkesinin ön planda olduğu iş davalarında, işveren sayılan OSGB şirketlerinin işçisi olan isg profesyonelleri korunacaktır. Sorumluluk hukuku açısından korunan isg profesyonelleri, yaptıkları mesleklerinde daha bağımsız hareket edebilecek ve iş kazası sonucu ortaya çıkan yüksek miktartlı tazminat davalarında da taraf gösterilme riskinden bir nebze olsa kurtulabileceklerdir. Ayrıca böyle bir durumda zararı tazmin OSGB şirketinin yaşanan iş kazasında gerçekten bir kusuru yoksa işçisi olan isg profesyonellerine rücu edebileceği de unutulmamalıdır.

3.4.1.4. OSGB Şirketlerinin Doğrudan Hukuki Sorumluluğuna Gidilmesine İmkan Sağlayacak Görüşümüz: Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme

Yaşanan iş kazaları sonucu zarar gören işveren çalışanlarının, davayı sadece işverene değil OSGB şirketlerine de yöneltebilmesi için çalışanlar ile OSGB şirketleri arasında bir borç ilişkisinin bulunması gerekmektedir. Ancak OSGB şirketleri ile yapılan isg hizmetleri temini anlaşmasının diğer tarafı zarar gören çalışanın işverenidir. Böyle bir durumda aralarında herhangi bir borç ilişkisi olmayan zarar gören çalışanların, OSGB şirketlerine karşı dava açması mümkün görünmemektedir. Fakat kanaatimize göre, çalışanlar ile OSGB şirketleri arasında edimden bağımsız borç ilişkisine dayanan bir üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme⁷¹⁹ vardır. Bu durumda çalışanlar ile OSGB şirketleri arasında bir sözleşme oluşacak ve çalışanlar iş kazası nedeniyle ortaya çıkan zararların tazminini, yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle sorumluluğu düzenleyen TBK m. 116 vd. hükümleri uyarınca OSGB şirketlerinden talep edebilecektir. Böylelikle zarar gören işveren çalışanları, açacağı tazminat davasında hem işverenlerine hem de OSGB şirketlerine sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre husumet yönelterek davada taraf gösterebilecektir. Ancak bu görüşümüze gelebilecek eleştirilerden en önemlisi olan 6331 sayılı Kanun m. 8/3'e konusu gelmişken değinmemiz gerekmektedir. 6331 sayılı Kanun m.8/3'e göre *"Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur"* denilerek daha önce de belirttiğimiz üzere, açılacak tazminat davalarında OSGB şirketlerinin taraf gösterilmesinin yolu kapatılmış gibi görünmektedir. Gerçekten ilgili hükme göre OSGB şirketleri ortaya çıkan zararlardan dolayı, zarar gören çalışanlara değil işverenlerine karşı sorumludur. Ancak kanaatimize göre her ne kadar OSGB şirketlerine karşı dava açılması mümkün değilse de, ilgili hükümde asıl kastedilmek istenen OSGB şirketleri ve isg profesyonellerinin yaşanan iş kazalarında ihmali halinde sorumlu olacaklarının belirtilmesidir. Yani OSGB şirketlerine ve isg profesyonellerine, vermiş oldukları isg hizmetlerinde özenli davranmalarını gerektiğinin altı çizilerek aksi takdirde sorumluluklarının doğacağı ifade edilmektedir. İlgili maddede *"hizmet sundukları işverene karşı sorumludur"* denilerek anlatılmak istenen, tarafların iç ilişkide

⁷¹⁹ Bu görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. s. 189 vd.

birbirlerine karşı sorumlu olacağıdır⁷²⁰. Gerçekten uygulamada genellikle sadece işverenin sorumluluğuna gidilmekte ve daha sonra bu şirketler ve kişilerin, işverene karşı sorumluluğu devreye girmekte veya işveren tarafından rücu ilişkisine dayanarak davalar açılmaktadır. Uygulamadaki yerleşik davranışlar sonucu ilgili maddenin bu şekilde düzenlendiği kanısındayız. Ancak bu ibareden iş kazası nedeniyle zarar gören tarafından açılacak davalarda dış ilişkide sadece işverenin sorumlu olacağı düşüncesine varılmamalıdır. Şayet bu düşüncenin kabulü halinde yukarıda belirttiğimiz problemler ortaya çıkarak, telafisi güç zararların doğmasına sebebiyet verecektir. Ayrıca OSGB şirketlerinin TBK m. 66 uyarınca gerekli şartların sağlanması halinde adam çalıştırının sorumluluğuna göre sorumlu tutulması karşısında, 6331 sayılı Kanun m. 8/3 hükmünün sadece iç ilişkiye olan atıf yaptığını ve özen derecesini ifade ettiğini belirtmeliyiz. Gerçekten TBK m. 66 uyarınca gerekli şartların oluşması halinde OSGB şirketlerinin doğrudan sorumluluğuna gidilebilmektedir⁷²¹. Dolayısıyla 6331 sayılı Kanun m. 8/3, OSGB şirketlerinin zarar gören işveren çalışanı tarafından açılan tazminat davalarında doğrudan sorumluluğuna gidilmesini engelleyen bir hüküm değildir.

3.4.1.5. Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşmenin Kabulünün Önemli Sonuçları

OSGB şirketleri ile zarar gören işveren çalışanı arasında üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin olduğunun kabul edilmesi halinde, bu şirketlerinde işveren dışında ayrıca sorumluluğuna gidilebilecektir. İş kazası nedeniyle açılan tazminat davalarında

⁷²⁰ Nitekim öğretilde AKIN'a göre 6331 sayılı Kanun m.8/3 yanlış anlaşılmaktadır. Yazara göre ilgili maddede, isg profesyonelleri ve OSGB'lerin özen derecesini dikkate alan bir yaklaşım ele alınmıştır. Buna göre isg hizmeti alan işveren, ödediği tazminat sonucu OSGB'lere karşı rücu sorumluluk başlığıyla gidebilecektir. Esasında 6331 sayılı Kanun m.8/3 işveren ile OSGB'ler arasındaki iç ilişkideki sorumlulukla ilgilidir. Dolayısıyla OSGB'ler ve isg profesyonellerinin sorumlu olduklarını belirten ifade, isg hizmeti sunmakla görevli bu birimler ve kişilerin verdikleri hizmetleri doğru yapmalarını sağlamaya yönelik bir ifadedir. Her ne kadar Kanunda çok iyi bir şekilde ifade edilememiş olsa da ilgili maddenin konulma amacı budur. Levent Akın, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2013 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2018, s. 171-173.

⁷²¹ Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme görüşünün sonucu olarak OSGB şirketlerinin sorumluluğuna doğrudan gidebilme noktasında gelebilecek eleştirilerden en önemlisi, gerekli şartların olması kaydıyla TBK m.66 uyarınca OSGB şirketlerinin sorumluluğuna gidilmesidir. Gerçekten somut olaya bakıldığında OSGB şirketlerinin doğrudan sorumluluğuna gidilebilmesi için TBK m.66 varken, yeni görüş olan üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin öne sürülmesi mantıksız karşılanabilir. Ancak daha sonra ele alınacağı üzere üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin temel amaçlarından biri olan ve elverişsiz haksız fiil hükümleri yerine sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanması üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme görüşünü öne sürmemizde etkili olmuştur.

OSGB şirketlerinin de taraf gösterilmesinin en önemli sonucu, TBK m. 61 uyarınca Kanundan doğan müteselsil sorumluluğun oluşmasıdır. Gerçekten TBK m. 61'ye göre, aynı zarardan (zarar gören işverenin uğramış olduğu zararlar) sorumlu olan işveren ve OSGB şirketleri, dış ilişkide zarar gören işveren çalışanına karşı tek başlarına sorumlu olabileceklerdir. Ortaya çıkan müteselsil sorumluluğun pek çok açıdan olumlu sonuç doğuracağı ise şüphesizdir. Müteselsil sorumluluğun doğuracağı en önemli sonuç, zarar gören işveren çalışanın tazminat taleplerinin daha kolay elde edilme imkanınıdır. Nitekim müteselsil sorumluluk sonucu doğrudan OSGB şirketlerine giden çalışan, işverenden tahsil edemediği tazminat alacaklarını bu şirketlere giderek elde edecektir. Örneğin, yaşanan iş kazasında hem işverenin hem de OSGB şirketlerinin sorumlu olduğunu düşündüğümüzde, borca batık bir işverenin varlığı halinde zarar gören işveren çalışanı işverenden zararlarını tahsil edemese de OSGB şirketlerine gidecektir. Ancak bunun tersine sadece işverenin sorumluluğuna gidilse çalışan mağdur olacak ve hacze kabil gerekli malvarlığına sahip OSGB şirketlerine başvuramayacaktır.

Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin kabul edilmesinin bir diğer önemli sonucu daha önce anlatıldığı üzere yaşanacak rücu problemleri ve dava silsilesinin ortadan kaldırılarak, yargılamaya hız kazandırılması ve hak kayıplarının önüne geçilmesidir. OSGB şirketleri ve işverenler arasında TBK m. 61 sonucu oluşan müteselsil sorumluluk sonucu taraflar arasında oluşabilecek iç ilişkide kanuni müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanarak yaşanabilecek rücu problemlerinin önüne geçilecektir.

Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin kabul edilmesi halinde diğer önemli sonucu ise isg hizmetlerinde yaşanacak kalite ve bilinçlilik artışı olacaktır. Doğrudan sorumluluğuna gidilen OSGB şirketleri, iş kazalarının yaşanmaması için daha fazla özen gösterecek ve tazminat davalarında davalı taraf olmamak için elinden geleni yapacaktır. Nitekim müteselsil sorumluluğun ortaya çıkması, isg alanı ile hiç ilgisi olmamasına rağmen OSGB şirketi kurarak sadece kar amaçlı iş yapmak isteyen kitlenin de önüne geçilmesini sağlayacaktır. Gerçekten uygulamada isg alanı ile ilgisi olmayan meslek dışı pek çok kişi bu şirketleri kurarak kar elde etmek uğruna, çalışanların yaşam haklarını ve geleceklerini garanti altına alan isg hizmetlerini kağıt üzerinde göstermekte veya tüm sorumluluğu OSGB işçileri olan isg profesyonellerine yüklemektedir.

OSGB şirketleri ile zarar gören işveren çalışanı arasında üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin varlığının kabulü halinde bu çalışan kendi lehlerine olan TBK m. 116 vd. hükümleri uyarınca sözleşmeye aykırılık nedeniyle OSGB şirketlerinin sorumluluğuna gidebilecektir. Ancak bu görüş tercih edilmeseydi bu çalışanlar kendileri açılarından daha dezavantajlı olan TBK m. 66 vd. düzenlenen adam çalıştırmanın sorumluluğu uyarınca OSGB şirketlerinin sorumluluğuna giderek, haksız fiil hükümlerinin sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre elverişsiz sonuçlarına uğrayacaklardı⁷²².

3.4.2. Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme Görüşü

3.4.2.1. Nisbilik İlkesi

Borçlar hukukuna hakim olan ilkelerden biri irade serbestisidir. Bu ilkeye göre bireyler istedikleri kişiyle sözleşme yapmakta veya yapmamakta özgürdür. Ayrıca bu kişiler yapmış oldukları sözleşmelerin de içeriğini serbestçe belirleyebilmektedir. Borçlar hukukuna hakim olan ilkelerden bir diğeri ise nisbilik prensibidir. Nisbilik prensibine göre borç ilişkisi sadece sözleşmenin tarafları arasında hak ve borç doğuracaktır⁷²³. Dolayısıyla sözleşmeye taraf olmayan kişiler herhangi bir hak iddiasında bulunamayacaktır⁷²⁴. Sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişiler ile kastedilmek istenen, yapılan sözleşmeye yabancı kalan kimsedir⁷²⁵. Sözleşmeye yabancı kalan bu kişiler, sözleşmenin taraflarından ve bu tarafların haleflerinden olmayan kimseleri içermektedir⁷²⁶.

Nisbilik prensibi sonucu, sözleşmenin tarafı olmayan kişiler, sözleşmeye konu olan borcun hiç veya gereği gibi yerine getirilmemesi nedeniyle ortaya çıkan zararların tazminini sözleşmenin taraflarından talep edemeyeceklerdir⁷²⁷. Çünkü sözleşmeye

⁷²² OSGB şirketlerinin sorumluluğunda TBK m.66 ile TBK m.116 arasındaki ayrıma ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. s. 210 vd.

⁷²³ Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 30; İnan, *a. g. e.*, s. 20; Velidedeoğlu-Kaynar, *a. g. e.*, s.8.

⁷²⁴ Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, s. 18; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 27; Rona Serozan, “Nisbi Hakların Güçlendirilmesi”, *İÜHFM*, 1974, C. 40, S. 1-4, s. 459-460; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 17-18.

⁷²⁵ Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 315.

⁷²⁶ Kemaleddin Birsan, *Borçlar Hukuku Dersleri*, Birinci Kitap: Umumi hükümler, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Tahsin Onuk Matbaası, İstanbul, 1954, s. 193.

⁷²⁷ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 27

aykırılık hükümlerine nisbilik prensibi gereği, sadece sözleşmenin tarafları başvurabilecektir⁷²⁸. Sözleşmeye yabancı olan üçüncü kişiler ise gerekli şartların varlığı halinde zararların tazmini için TBK m. 49 vd. uyarınca haksız fiil sorumluluğuna göre talep edebileceklerdir⁷²⁹.

3.4.2.2. Nisbilik Prensibinin Aşılması Sorunu ve Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme

Kıta Avrupası hukuk sisteminde olduğu gibi Türk borçlar hukukunda sorumluluk, haksız fiilden doğan sorumluluk ve sözleşmeden doğan sorumluluk olmak üzere temelde ikiye ayrılmıştır. Ancak her iki sorumluluk türü arasında özellikle kusurun ve zararın ispatı, zamanaşımı vb. konularda farklılıklar bulunmaktadır. Haksız fiilden doğan sorumluluk ve sözleşmeden doğan sorumluluk karşılaştırıldığında haksız fiilden doğan sorumlulukta alacaklı tarafın durumunun daha ağır olduğu görülecektir⁷³⁰.

Haksız fiil sorumluluğu, alacaklının toplumdaki diğer kişilere karşı genel ve soyut bir şekilde korunmasıdır. Buna karşılık sözleşmeye aykırılık nedeniyle doğan sorumluluk ise alacaklının borçlu ile yaptığı sözleşmeye dayanarak aralarında oluşan yoğun bir sözleşmesel güvenin sarsılması sonucu özel ve somut bir şekilde korunmasıdır⁷³¹. Dolayısıyla sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre daha az yoğun güven ilişkisine ve özen derecesine sahip olan haksız fiil hükümleri zarara uğrayan kişileri dezavantajlı duruma sokmaktadır⁷³². Örneğin, ev onarımı için bir şirket ile anlaşılan ev sahibinin yaptıkları sözleşmede taraflar ev sahibi ve şirkettir. Evin onarımı sırasında şirket işçilerinin, ev sahibinin çocuğuna zarar vermesi sonucu gerekli şartların sağlanması halinde TBK m. 66 uyarınca şirketin sorumluluğuna gidilecektir. TBK m.116 vd. düzenlenen yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle sorumluluk hükümleri burada uygulanmayacaktır. Çünkü yapılan sözleşmenin tarafları şirket ve çocuğun babası olan ev sahibidir. Ancak böylesi bir durumda TBK m. 66'nın (haksız fiil sorumluluğuna

⁷²⁸ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s.69-70.

⁷²⁹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 55-57.

⁷³⁰ Teoman Akünel, "Sorumluluk Hukukunda Sözleşmenin Nisbiliği Prensibinin Aşılması", *Yargıtay Dergisi*, 1975, C. 14, S. 55, s. 224.

⁷³¹ Necip Kocayusufpaşaoğlu-Hüseyin Hatemi-Rona Serozan/Abdülkadir Arpacı, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, C. 3, İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme, Gözden Geçirilip Genişletilmiş 6. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2014, s. 253; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 575-576.

⁷³² Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 253.

dayanan bir kusursuz sorumluluk hali), sözleşmeye aykırılık hükümlerini düzenleyen TBK m. 116'ye göre daha elverişsiz olduğu belirtilmelidir⁷³³. Gerçekten TBK m. 66'ya göre şirketin sorumluluğuna gidildiğinde şirket, ilgili hükümde kendisi için getirilmiş kurtuluş kanıtına dayanarak sorumluluktan kurtulabilecektir. Oysa TBK m. 116'de böyle bir kurtuluş kanıtı getirilmemiştir⁷³⁴. Keza TBK m. 66'da zamanaşımı süreleri, TBK m. 116'ye göre daha kısadır. Haksız fiil sorumluluğunda zararın ve failin öğrenilmesinden itibaren iki yıl içinde tazminat davası açılmak gerekirken, sözleşmeye aykırılık halinde bu süre kural olarak on yıldır⁷³⁵. Yukarıdaki örnekte belirtildiği üzere, bu kişileri (ev sahibinin çocuğu) TBK m. 116'ya yani sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurmadan alıkoymak hakkaniyete aykırıdır. Çünkü bu kişiler sıradan herhangi bir üçüncü kişi değildir⁷³⁶. Dolayısıyla bu kişilerin korunması gerekmektedir. Olaya OSGB şirketleri ve zarar gören işveren çalışanı açısından baktığımızda da durum aynen bu şekildedir. Zarar gören işveren çalışanı ile OSGB şirketi arasında herhangi bir ilişki bulunmadığından ortaya çıkabilecek zararlar nedeniyle ancak haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlere (TBK m. 66) gidilebilecektir. Bu durumda zarar gören işveren çalışanı, gerekli diğer şartların varlığı halinde OSGB şirketlerinin adam çalıştıran sıfatına haiz olduğunu göstererek, OSGB işçisi olan isg profesyonellerinin gerekli önlemleri almaması sonucu işyerinde zarara uğradığını belirterek TBK m. 66 uyarınca adam çalıştıranın sorumluluğu hükümlerine başvuracaktır. Oysa çalışanlar ile OSGB şirketleri arasında bir sözleşmenin varlığı halinde TBK m. 66'nın elverişsiz hükümlerinden kurtularak, bu şirketler yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle sorumluluk hükümlerince TBK m. 116'ya göre sorumlu tutulacak ve zarar gören çalışan hak kaybına uğramayacaktır. Böylesi bir durumda OSGB şirketi işçileri olan isg profesyonelleri yardımcı kişi; OSGB şirketleri ise yardımcı kişi çalıştıran olarak nitelendirilecektir. Gerçekten OSGB şirketlerinin TBK m. 66'e göre sorumluluğuna gidilmesi, zarar gören işveren çalışanın hak kaybına uğramasına sebebiyet verecektir. Özellikle TBK m. 66'da OSGB şirketlerine getirilen kurtuluş kanıtı imkanı, zarar gören

⁷³³ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 444.

⁷³⁴ Henri Deschanaux-Pierre Tercier, *Sorumluluk Hukuku*, Çeviren: Salim Özdemir, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1983, s. 224; Akünal, *a. g. e.*, s. 222; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1206; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 509.

⁷³⁵ Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 253; Akünal, *a. g. m.*, s. 222; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 444.

⁷³⁶ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 444. OĞUZMAN-ÖZ'e göre bu kişiler sözleşme yapılırken TMK m.2 uyarınca güvenlikleri dikkate alınması gereken kişilerdir.

çalışan aleyhinedir⁷³⁷. Çünkü adam çalıştıran sıfatına haiz OSGB şirketi yaşanan iş kazasında isg profesyonellerini seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken ve zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat etmesi halinde sorumluluk karinesini çürüterek ortaya çıkan zararı ödemekle sorumlu tutulmayacaktır⁷³⁸. Ancak çalışan yaşamı gibi önemli bir konuda hizmet veren ve ciddi gelirler elde eden OSGB şirketlerinin sorumluluğunun bu kadar kolay bir şekilde ortadan kaldırılmasının hakkaniyete aykırı bulduğumuzu belirtmeliyiz.

Taraflar arasında yapılan sözleşmelerin hüküm ve sonuçları bazı durumlarda alacaklı ve borçlu dışında üçüncü kişilere sirayet etmektedir. Ayrıca kimi hallerde sözleşme sonucunda taraflarının etkilendiği kadar üçüncü kişilerin üzerinde de aynı etki doğmaktadır. Üçüncü kişilerin tarafı olmadıkları bir sözleşmede hukuki menfaati bulunmaktadır. Dolayısıyla borçlu ile alacaklı arasında yapılan bu sözleşmeden dolayı üçüncü kişilerin zarar görme riski oldukça yüksektir⁷³⁹. Belirtilen bu bilgiler üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin de ortaya çıkış amacını göstermektedir. Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme ile alacaklı ile borçlu arasındaki sözleşmenin koruma alanına giren ve zarara uğrayan üçüncü kişilerin sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanabilmeleri sağlanmaktadır⁷⁴⁰. Çünkü borçlu ile alacaklı arasında yapılan sözleşmede, borçlunun alacaklıya karşı olan koruma yükümlülüklerinin, alacaklı kadar hukuki menfaati olan ve alacaklıya yakından bağlı üçüncü kişilere yayılması söz konusudur⁷⁴¹. Bu nedenler ile üçüncü kişilerin, koruma yükümlülüklerini ihlali sonucu ortaya çıkan zararları nedeniyle sadece haksız fiil hükümlerine başvurabilmeleri

⁷³⁷ Yeşim Atamer, “Üçüncü Kişinin Uğradığı Zararın Sözleşmesel Sorumluluk Kurallarına Göre Tazmini”, *Yargıtay Dergisi*, 1996, C. 22, S. 1-2, s. 102; Akünel, a. g. m., s. 222-223; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 444.

⁷³⁸ Çiğdem Kırca, *Bilgi Vermeden Dolayı Üçüncü Kişiyi Karşı Sorumluluk*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2004, s. 37; Atamer, a. g. m., s. 102-103.

⁷³⁹ Nil Karabağ Bulut, *Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme*, XII. Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2009, s. 12-14.

⁷⁴⁰ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 12; Serozan, *Culpa İn Contrahendo*, “Akin Müsbet İhlali” Ve “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme”, s. 113; Kırca, a. g. e., s. 70; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 444; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 43-44; Atamer, a. g. m., s. 106; Akünel, a. g. m., s. 225-226; Karabağ Bulut, a. g. e., s. 12-14; Zevkliler-Gökyayla, a. g. e., s. 308-309; Antalya, , *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 72.

⁷⁴¹ Necip Kocayusufpaşaoğlu, *Borçlar Hukuku Dersleri*, Birinci Fasikül, Hemen Hemen Hiç Değiştirilmemiş 2. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1985, s. 33; Akünel, a. g. m., s. 227; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 72.

hakkaniyete aykırıdır⁷⁴². KIRCA'nın da belirttiği üzere üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin ortaya çıkış sebebi, sözleşmenin taraflarına doğrudan dahil olmamakla birlikte belirli ölçülerde taraflara yakın olan kişilerin, haksız fiil sorumluluğunun sözleşmeye aykırılık sorumluluğuna kıyasla elverişsiz olan sonuçlarına tabi olmalarının engel olunmasıdır⁷⁴³. Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin kabul edilmesi halinde nisbilik prensibi aşılanacak ve üçüncü kişi ortaya çıkan zararların tazminini elverişsiz olan haksız fiil hükümleri yerine daha elverişli olan sözleşmeye aykırılık düzenlemelerine göre talep edebilecektir⁷⁴⁴. Bu görüş doğrultusunda zarar gören işveren çalışanı, OSGB şirketlerine karşı elverişsiz olan TBK m. 66 vd. olan haksız fiil hükümleri yerine daha elverişli olan TBK m. 116 vd. düzenlenen sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre başvurabilecektir.

3.4.2.3. Türk Hukukunda Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme

Türk borçlar hukuku öğretisinde ve uygulamada üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme kavramı kabul edilmektedir. Öğretideki⁷⁴⁵ yazarlar üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin hukuki dayanağını, temeli dürüstlük kurallarına dayanan edimden bağımsız borç ilişkisine dayandırmaktadır. Yazarlara göre üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin ortaya çıkmasında temel unsurlardan biri koruma yükümlülükleridir. Çünkü borçlu ile alacaklı arasında yapılan sözleşme sonucu, bu sözleşmenin koruma alanına giren kişilere karşı her iki taraf da koruma yükümlülüklerine uymak

⁷⁴² Karabağ Bulut, *a. g. e.*, s. 13-14; Kırca, *a. g. e.*, s. 70. K. BULUT'unda belirttiği üzere borçlu ile alacaklı arasında yapılan sözleşmenin ihlalden doğan risklere ve zararlara sözleşmenin tarafları gibi neredeyse aynı seviyede maruz kalan kişilerin elverişsiz sorumluluk hükümlerine karşı korunmalarını engellemektir. Yani yazarın belirttiği üzere aynı zarara ve tehlikeye maruz kalma riski olan alacaklı ve üçüncü kişinin farklı sorumluluk hükümlerine göre zararlarını tazmin etmesi önlenmelidir.

⁷⁴³ Kırca, *a. g. e.*, s. 70.

⁷⁴⁴ Kocayusufpaşaoğlu, *a. g. e.*, s. 33; Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 253-255; Kılıçoğlu, s. 12-13; Akünal, *a. g. m.*, s. 227; Atamer, *a. g. m.*, s. 106; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 72.

⁷⁴⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 44-45; Şener Akyol, *Tam Üçüncü Şahıs Yararına Sözleşme*, 1. Baskı, Vedat Kitaçılık, İstanbul, 2008, s. 47 vd.; Kocayusufpaşaoğlu, *a. g. e.*, s. 33; Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 253-255; Kılıçoğlu, s. 12-13; Atamer, *a. g. m.*, s. 126; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 72; Serozan, "“Culpa İn Contrahendo”, “Akdin Müsbet İhlali” Ve “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme” Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi”, s. 108 vd.; Kırca, *a. g. e.*, s. 103; Karabağ Bulut, *a. g. e.*, s. 94. Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmeye ilişkin Alman Hukukundaki görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akyol, *a. g. e.*, s. 47 vd.; Atamer, *a. g. m.*, s. 109 vd.; Kırca, *a. g. e.*, s. s. 71 vd.; Karabağ Bulut, *a. g. e.*, s. 25 vd.; Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 36 vd.

zorundadır⁷⁴⁶. Sözleşmenin tarafları olmamakla birlikte sözleşmeden doğan koruma yükümlülüklerinin kapsamında olan ve bu sözleşmeden bir hukuki menfaati olan bu kişilerin korunması gerekmektedir⁷⁴⁷. Sözleşme dışında kalan kişilerin mal varlığı ve kişi değerlerinin sözleşmeden doğan koruma yükümlülüklerinin kapsamında olmasının en büyük sebebi, bu kişilerin sözleşme ile girdikleri sosyal temas sonucu oluşan tehlike alanın içinde olmalarıdır⁷⁴⁸. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU'nun da belirttiği üzere, borçlu ve alacaklı arasında kurulan borç ilişkisi ile sosyal temas kuran üçüncü kişilerin kişi ve mal varlığı değerlerinin üzerinde etkiler meydana gelmektedir. Sosyal temas, sözleşme taraflarının üçüncü kişilerin üzerinde etki alanların genişlemesine yol açacak ve üçüncü kişiler ile sözleşme tarafları arasında güven ilişkisi sıkılaşacaktır. Dolayısıyla tarafların birbirlerine karşı zarar vermelerine engel olacak şekilde koruma yükümlülüklerinin ortaya çıkması söz konusu olmaktadır⁷⁴⁹.

Koruma yükümlülüklerinin tarafların iradesinden bağımsız bir şekilde ortaya çıkması ve dayanağının dürüstlük kurallarına uzanıyor olması bu borç ilişkilerini kanuni borç ilişkisi haline getirecektir⁷⁵⁰. Zira üçüncü kişiyi koruyucu etkili borç ilişkisi, borçlu

⁷⁴⁶ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 44-45; Kocayusufpaşaoğlu, *a. g. e.*, s. 33; Serozan, *"Culpa İn Contrahendo", "Akdin Müsbet İhlali" Ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi*, s. 108 vd.; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 12. Koruma yükümlülükleri, sözleşmedeki asli ve yan edimleri dışında tamamen bağımsız olan ve dayanağı TMK m.2'ye dayanan yükümlülüklerdir. Bu yükümlülükler, sözleşme taraflarının ifa menfaati dışında kalan diğer kişilik değerlerinin ve malvarlığının korunmasını ve zarar verilmemesini sağlayan yükümlülüklerdir. Bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 41; Kocayusufpaşaoğlu, *a. g. e.*, s. 22; Serozan, *"Culpa İn Contrahendo", "Akdin Müsbet İhlali" Ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi*, s. 118. EREN'in de belirttiği üzere koruma yükümlülükleri, ifa ile dolaylı olarak bağlantılı olup asıl amaçları alacaklının mal varlığı ve kişi varlığında ifa veya ifa filleri nedeniyle oluşabilecek zararları önlemektir. Bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 39.

⁷⁴⁷ Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 37.

⁷⁴⁸ Kırca, *a. g. e.*, s. 103.

⁷⁴⁹ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 41-44; Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 24.

⁷⁵⁰ Kocayusufpaşaoğlu, *a. g. e.*, s. 22.

⁷⁵⁰ Kocayusufpaşaoğlu, *a. g. e.*, s. 33; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 44-45; Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 24; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 65; Karabağ Bulut, *a. g. e.*, s. 94-96. EREN'e göre üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmelerden doğan borç ilişkisi tali niteliktedir. Çünkü bu tali borç ilişkisinin kaynağı, borçlu ile alacaklı arasında yapılan ilk sözleşmedeki asli borç ilişkisine dayanır. Dolayısıyla üçüncü kişinin yararlandığı koruma yükümlülüklerinin kaynağı esasında asli borç ilişkisine uzanmaktadır. Aynı görüşte olan bir diğer yazar olan AYDINLI içi bkz. s. Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 24.

ile alacaklı arasında yapılan sözleşmeye değil; dayanağı TMK m.2’de düzenlenen dürüstlük kurallarına dayandığı için kanuni borç ilişkisi olarak kabul edilmelidir⁷⁵¹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında satıcı olan tüp bayinin, satılan bozuk tüp sonucu yaralanan üçüncü kişi ile arasında üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin oluştuğunu belirtmiştir. Mahkemeye göre üçüncü kişi konumunda bulunan davacıya karşı tüp bayinin akitten doğan hiç bir asli edim borcu mevcut olmamakla beraber, borçlunun bizzat alacaklıya karşı göstermek zorunda olduğu koruma yükümünün, alacaklıya yakından bağlı olan ya da edime olan yakınlığı nedeniyle koruma alanında bulunan kişilere de yayılması gerekir. Dolayısıyla Kanun (TMK. m. 2) gereğince borçlu ile alacaklı arasında olduğu kadar, borçlu ile üçüncü kişi durumunda olan davacı arasında da hiçbir edim yükümlülüğü ihtiva etmeyen ve fakat koruma yükümlülüğüne dayanan üçüncü kişiyi koruyucu etkili bir borç ilişkisi olmuştur⁷⁵².

3.4.2.4. Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşmenin Şartları

3.4.2.4.1. Genel Olarak

Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin kapsamına girebilecek kişilerin tespiti önemlidir. Zira gerekli şartları sağlamamasına rağmen gereksiz kişilerin koruma kapsamına alınarak borçlu ile aralarında üçüncü ilişkiyi koruyucu etkili sözleşme yaratmak haksız fiil hükümlerini işlevsiz hale getirecek ve uygulamada ciddi belirsizliklere yol açacaktır. Nitekim gerek öğretide ve gerek uygulamada belirli sınırlamalar getirilmiştir.

⁷⁵¹ Kırca, a. g. e., s. 103.

⁷⁵² Yargıtay HGK., K. T.: 06.05.1992, E. 1992/13-213, K. 1992/315, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (26.05.2021). Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin farklı alanlardaki uygulamaları ve tartışmaları için bkz. Nihat Yavuz, “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme ve Bunun Kira Hukukunda Bazı Yansıma Örnekleri”, *THD*, 2008, S. 26, s. 27 vd.; Dilşad Keskin, “Doğum Öncesi Gerçekleşen Zarar Verici Fiil Sebebiyle Tazminat: Ceninin Tazminat Talebi”, 2013, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (GÜHFD)*, 2013, C. 17, S. 1-2, s. 743 vd.; Ersin Erdoğan, “Noterlerin Hazırlanmasına Katılmış Oldukları Senetler Sebebiyle Zarar Gören Üçüncü Kişilere Karşı Hukukî Sorumluluğu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi (YBHD)*, 2016, C. 1, S. 1, s. 255 vd.; Tülay Aydın, “Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 12.12.2002 Tarihli Kararının İncelenmesi”, *İÜHF*, 2006, C. 64, S. 2, s. 322 vd. Alman Federal Mahkemesi’nin üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme hakkında vermiş olduğu örnek kararlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kırca, a. g. e., s. 70 vd.

3.4.2.4.2. Edime Yakınlık

Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin varlığından bahsedebilmek için öncelikle üçüncü kişinin borçlu ile alacaklı arasında yapılan sözleşmedeki edime yakın olması gerekmektedir⁷⁵³. Edime yakınlık şartının olayda var olması için öncelikle üçüncü kişinin edime teması gereklidir⁷⁵⁴. Edime yakınlıkları nedeniyle zararlarının sözleşmeye aykırılık hükümleri gereğince tazmin elde etme hakkı kazanacak üçüncü şahısların kapsamını belirleyebilmek için, üçüncü kişiler ile ifa sahasındaki borç ilişkisi arasındaki bağlılığa bakılmalıdır⁷⁵⁵. Borç ilişkisinin gereği edime bağlı olan tehlikeler üçüncü kişiyi de en az alacaklı kadar tehdit ediyorsa, üçüncü kişiye, doğrudan doğruya borçluya karşı ileri sürülmesi mümkün olan sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanan bir tazminat talebi tanınmalıdır⁷⁵⁶. Örneğin, Alman Federal mahkemesi verdiği bir kararında evinin ilaçlanması için ilaçlama şirketi ile anlaşılan alacaklının aile fertlerinin tüberküloz hastalığına yakalandığı bir olayda, alacaklı yakınların edim tehlikesine yakın olduğu belirtilerek üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin uygulanabileceğini belirtmiştir⁷⁵⁷. Edime yakınlık şartını OSGB şirketleri ile zarar işveren çalışanı arasındaki ilişkide de görmek mümkündür. Çünkü OSGB şirketlerinin işverenle ile anlaştıkları sözleşme gereği bu borç ilişkisinden doğan edimler, işverenin işyerinde yerine getirilmektedir. Gerçekten OSGB şirketlerinin sunmuş olduğu işg hizmetleri (işg hizmeti temini sözleşmesinden kaynaklanan edim) işvereni (alacaklı) tehlikeye soktuğu kadar işveren çalışanlarını da (üçüncü kişi) tehlikeye sokmaktadır. Hatta sunulan bu işg hizmetlerindeki bir aksaklığın (edime bağlı olan tehlikeler) işverenden ziyade sadece

⁷⁵³ Jürgen Sonnenschein, “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme ve Yeni Sorunları”, *Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 5, S. 1, Çeviren: İsmail Karapınar, 1984, s. 268; Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 255; Akyol, a. g. e., s. 54-55; Kırca, a. g. e., s. 107; Kocayusufpaşaoğlu, a. g. e., s. 34; Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 43; Karabağ Bulut, a. g. e., s. 101; Atamer, a. g. e., s. 114-115. AKYOL’a göre üçüncü kişiler, borçlunun yerine getirmiş olduğu edimlerin niteliğine bağlı olarak bu edimler ile az veya zorunlu olarak temas halinde kişilerdir. Bkz. Akyol, a. g. e., s. 55.

⁷⁵⁴ Karabağ Bulut, a. g. e., s. 101-102.

⁷⁵⁵ Haluk Tandoğan, *Mukayeseli Hukuk, Hususiyle Türk- İsviçre ve Alman Hukuku Bakımından Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ajans-Türk Matbaası, Ankara, 1963, s. 314-315. TANDOĞAN’a göre bu kriterle sadece alacaklının aile fertleri ve yakınları değil; işçileri ve edimin ifasında kullandığı yardımcı kişilerde üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin kapsamına girebilecektir. Nitekim Yargıtay Genel Hukuk Kurulu da veriş olduğu kararında bu hususa vurgu yapmıştır.

⁷⁵⁶ Tandoğan, *Mukayeseli Hukuk, Hususiyle Türk- İsviçre ve Alman Hukuku Bakımından Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini*, s. 314-315; Kocayusufpaşaoğlu, a. g. e., s. 34; Sonnenschein, a. g. e., s. 268; Atamer, a. g. e., s. 115.

⁷⁵⁷ İlgili mahkeme kararı için bkz. Sonnenschein, a. g. e., s. 268.

üçüncü kişi olan işveren çalışanlarının kişilik değerleri üzerinde bir tehlike yaratacağı kanaatindeyiz. Çünkü OSGB şirketlerinin işg hizmetlerini sunduğu ifa sahasında yani işyerlerinde işverenler değil genellikle bu işverenlerin çalışanları bulunmaktadır.

3.4.2.4.3. Alacaklının Menfaati

Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin varlığından bahsedebilmek için aranan diğer koşullardan biri de alacaklının üçüncü kişinin korunmasında bir menfaati olmalıdır⁷⁵⁸. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU'na göre alacaklının hukuken veya ahlaken korumakla görevli olduğu aile fertleri ve işyerinde çalıştırdığı işçilerinin korunmasında, alacaklının bir menfaati bulunmaktadır. SONNENSCHEN'e göre ise alacaklının yapmış olduğu sözleşme alanın kapsamına giren ve alacaklının kendilerine karşı özen ve koruma yükümlülüğü olan üçüncüler kişilerde üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin sınırları içerisine dahil edilmelidir⁷⁵⁹. Gerekli koşula OSGB şirketleri ve işveren çalışanı açısından da baktığımızda sağlanması mümkün olan bir şart olduğu görülecektir. Çünkü işverenin en temel borçlarından biri, işçiyi gözetme borcu (koruma borcu) ve işg mevzuatından kaynaklanan önlemlerin alınmasına ilişkin yükümlülüklerdir. İşveren bu borca aykırı hareket etmesi sonucu gerçekleşen iş kazaları nedeniyle, zarar gören işçilerinin açtıkları davalardaki yüksek tutardaki tazminatları ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca işyerinde yaşanan iş kazası sonucu 6331 sayılı Kanundan kaynaklanan idari para cezaları ile en ağır yaptırımlardan biri olan işyeri kapatma cezası ile karşılaşacaktır. Dolayısıyla OSGB şirketleri tarafından sunulan edimle yakın ilişki içerisinde olan işveren çalışanlarının korunmasında, alacaklının özellikle maddi yönlerden menfaati bulunmaktadır.

⁷⁵⁸ Kırca, *a. g. e.*, s. 107; Atamer, *a. g. e.*, s. 115; Sonnenschein, *a. g. e.*, s. 269; Kocayusufpaşaoğlu, *a. g. e.*, s. 34; Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 255; Karabağ Bulut, *a. g. e.*, s. 106.

⁷⁵⁹ Sonnenschein, *a. g. e.*, s. 269. Alman Federal Mahkemesi'nin verdiği bir kararda, işveren yanma riski olan bir antipas maddesi almış ancak bu konuda kendisine herhangi bir bilgi satıcı tarafından verilmemiştir. Bu konudaki tehlikeden haberdar olmayan işveren işçilerinden birisi maddenin kullanılması sırasında yaralanmıştır. Federal Mahkeme, işverenin işçiyi gözetme borcunun olduğunu ve işçinin satıcı ile yapılan sözleşmenin koruma alanının içine girdiğinin de açık olması sonucu üçüncü kişiyi koruyucu sözleşmenin kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. İlgili Alman Federal Mahkeme Kararı için bkz. Atamer, *a. g. e.*, s. 115-116.

3.4.2.4.4. Öngörülebilirlik

Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin koruma kapsamına girebilecek kişilerin önceden öngörülebilir ve anlaşılır olması gerekmektedir⁷⁶⁰. Borçlu tarafından bu öngörülebilirlik sözleşmenin yapılması sırasında anlaşılabilir olmalıdır⁷⁶¹. Edim borçlusu ifadan alacaklı yanında üçüncü kişilerinde yararlanacağını biliyorsa edim borçlusunun bu kişilere de özen yükümlülüğü doğacaktır⁷⁶². Nitekim OSGB şirketlerinin vermiş olduğu isg hizmetleri sırasında işveren çalışanları ile bir temasın gerçekleşebileceğini öngörmek mümkündür. İşverenler her ne kadar 6331 sayılı Kanundan kaynaklanan isg yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için OSGB şirketleri ile bir sözleşme imzalarsa da, bu şirketler sunacağı hizmetlerin üçüncü kişi konumunda olan işveren çalışanlarının üzerinde etki yaratacağını sözleşmenin yapılması esnasında bilmektedir.

3.4.2.5. Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme Görüşünün Hüküm ve Sonuçları

3.4.2.5.1. Genel Olarak

OSGB şirketleri ile işveren çalışanı arasında üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin kabulü halinde ortaya çıkan en önemli sonuçlardan biri bu şirketlerin ihmalleri sonucu zarar gören işveren çalışanları, zararlarının tazmini için doğrudan bu şirketleri açacakları davalarda taraf gösterebilecektir⁷⁶³. Çünkü üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme ile bu kişiler ile OSGB şirketleri arasında koruyucu bir sözleşmenin kurulduğu kabul edilecektir. Dolayısıyla zarar gören işveren çalışanları, TBK m.116'da düzenlenen yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle sorumluluk hükümlerince OSGB

⁷⁶⁰ Dirk Looschelders-Mark Makowsky, “Borç İlişkinin Nispiyeti ve Üçüncü Kişinin Hukuki Durumu”, *Hukuk Köprüsü Dergisi*, C. 4, S. 4, Çeviren: Kerem Öz, 2013, s. 237; Atamer, *a. g. e.*, s. 118; Kırca, *a. g. e.*, s. 107; Sonnenschein, *a. g. e.*, s. 272; Kocayusufpaşaoğlu, *a. g. e.*, s. 34; Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 255; Karabağ Bulut, *a. g. e.*, s. 112; Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 43.

⁷⁶¹ Sonnenschein, *a. g. e.*, s. 272.

⁷⁶² Akyol, *a. g. e.*, s. 54.

⁷⁶³ Akünel, *a. g. e.*, s. 227; Sonnenschein, *a. g. e.*, s. 275-276, *a. g. e.*, Atamer, s. 119; Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 502; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 43-45.

şirketlerinden zararlarının tazminini talep edebilecektir⁷⁶⁴. Gerçekten OSGB işçisi olan isg profesyonellerinin ihmalleri sonucu bu kişiler zarar görmektedir. Ancak TBK m. 116 gereği zarar gören bu çalışanlar doğrudan OSGB şirketi işçisi olan isg profesyonellerinin sorumluluğuna gidemeyecektir. Yardımcı kişi çalıştıran sıfatına sahip OSGB şirketlerinin sorumluluğuna doğrudan gidilebilecektir⁷⁶⁵.

Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin temel amaçlarından biri, aynı tehlikeye maruz kalan kişilerin ortaya çıkan zararları için her birinin farklı sorumluluk hükümlerine göre gitmesinin engellenerek, alacaklı ile aynı sorumluluk hükümlerinden yani sözleşmeye aykırılık nedeniyle sorumluluktan yararlandırmaktır⁷⁶⁶. Nitekim bunun en güzel örneği, OSGB şirketlerinin vermiş olduğu isg hizmetlerindeki ihmaller sonucu oluşan tehlike, işverenler ile çalışanları için neredeyse aynı düzeydedir. Ancak işveren ortaya çıkabilecek bir zararı için OSGB şirketine aralarında sözleşme olduğu için TBK m. 112 vd. düzenlenen sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre giderken; zarar gören işveren çalışanı ise OSGB şirketleri ile aralarında borç ilişkisi olmaması sebebiyle gerekli diğer şartların varlığı halinde ancak TBK m. 66 vd. düzenlenen ve temeli haksız fiil sorumluluğuna dayanan adam çalıştıranın sorumluluğu hükümlerine başvurabilecektir. Halbuki zarar gören işveren çalışanın, TBK m. 66 yerine sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurması zamanaşımı ve kusur ispatı vb. haller nedeniyle daha lehinedir. Özellikle TBK m. 66'ya göre adama çalıştıran için getirilmiş kurtuluş kanıtı hakkı zarar görenlerin hak kaybına uğramasına neden olmaktadır⁷⁶⁷. Çünkü OSGB şirketi sadece ilgili Kanun maddesinde belirtilen hususları kanıtladığı takdirde sorumluluktan kurtulacaktır. İşte bu noktada devreye giren ve hakkaniyetli bir sorumluluğun oluşmasına yardımcı olan üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme ile sözleşmelerdeki nisbilik prensibi aşıl原因arak aralarında doğrudan bir borç ilişkisi olmayan OSGB şirketi ile işveren çalışanı arasında edimden bağımsız bir borç ilişkisi

⁷⁶⁴ İşverenin TBK m.116 hükümleri uyarınca yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle sorumluluğu ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı için tekrara düşmemek için burada yer vermiyoruz. İlgili sayfalar için bkz. s. 162 vd.

⁷⁶⁵ Saymen-Elbir, a. g. e., s. 717-718; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1206; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 364-365; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 379; İnan, a. g. e., s. 494; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 413; Akıncı, a. g. e., s. 254; Ayan, a. g. e., s. 404-405; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 512; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Hatemi-Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, s. 276.

⁷⁶⁶ Looschelders-Makowsky, a. g. e., s. 233-234; Atamer, a. g. e., s. 107.

⁷⁶⁷ Serozan (Kocayusufpaşaoğlu-Hatemi-Arpacı), *Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. 3 (İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme)*, s. 253; Kırca, a. g. e., s. 36-37; Sonnenschein, a. g. e., s. 276; Karabağ Bulut, a. g. e., s. 10-12; Looschelders-Makowsky, a. g. e., s. 234; Akunal, a. g. e., s. 223.

oluşturulacaktır. Bunun sonucunda TBK m. 116'ya göre sorumluluğuna gidilen OSGB şirketi, sadece isg profesyonellerini seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat etse dahi sorumluluktan kurtulamayacaktır.

3.4.2.5.2. Sorumluluğun Kapsamı

TBK m. 116 uyarınca isg profesyonellerinin fiillerinden sorumlu tutulan OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğu farazi bir kusura dayanmaktadır⁷⁶⁸. Yani OSGB şirketlerinin TBK m. 116'ya göre yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle sorumluluktan kurtulabilmesi için daha önce de belirtildiği üzere bu şirketlerin isg profesyonellerinin yerinde olup ve borcu bizzat ifa etmiş olduğunda, ortaya çıkan zarara sebep olan davranış kendisi için kusurlu bir davranış sayılmamalıdır⁷⁶⁹. OSGB şirketlerinin işverene sunmuş olduğu isg hizmetlerinin neler olduğu ve hangi nitelikte sunacağını objektif olarak bilinmesi, bu şirketlerin sorumluluk kapsamlarının tespiti noktasında oldukça çok önemlidir. Çünkü Kanundan doğan bir görevini hiç veya gereği getirmeyen bir OSGB şirketi, yardımcı kişi sayılan isg profesyonellerinin kusuru olsa dahi sorumluluktan kurtulamayacaktır. Örneğin, işyerinde isg profesyonelleri tarafından hazırlanan risk raporunda herkes tarafından objektif olarak bilinebilecek bir eksikliğin olması halinde, OSGB şirketi bu nedenle ortaya çıkacak zararlar sebebiyle sorumluluktan kurtulamayacaktır.

OSGB şirketlerinin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluklarının kapsamının belirlenmesinde yol gösterici hüküm İSGHY m. 13/1'dir. İlgili hükümde OSGB şirketlerinin işyerinde yürütülen isg hizmetlerindeki görev ve sorumlulukları belirtilmiştir. İSGHY m. 13/1'e göre OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluklarının kapsamı aşağıdaki bentlerde sayılan görev ve sorumluluklara uyarınca tespit

⁷⁶⁸ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 422; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1204; Akıncı, a. g. e., s. 251; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 377; Hatemi-Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, s. 275-276; İnan, a. g. e., s. 492; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 365; Reisoğlu, a. g. e., s. 290-291.

⁷⁶⁹ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, s. 377; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 658; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1204; Akıncı, a. g. e., s. 252; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 365; Hatemi-Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, s. 276.

edilebilecektir: “OSGB’ler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunulması amacıyla;

a) İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve öneriler hazırlayarak onayına sunulmasından,

b) Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasından,

c) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulmasından,

ç) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından,

d) Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınmasından,

e) Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından,

f) İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden sorumludurlar.” denilerek İSGHY m. 13/1 uyarınca OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluk kapsamının oldukça geniş olduğu görülmektedir. Esasen OSGB şirketleri, işverenin isg mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmekle sorumlu olduğu için işverenin 6631 sayılı Kanun ve diğer ilgili Kanunlarda belirtilen görevlerini eksiksiz şekilde yerine getirmelidir. Kanımıza göre ilgili Kanun maddesinde özellikle m. 13/1-a hükmü ayrıca ele alınarak değerlendirilmelidir.

İSGHY m. 13/1-a uyarınca OSGB şirketleri, işyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve öneriler hazırlayarak onayına sunulmasından sorumludur. Kanımızca ilgili Kanun maddesi OSGB şirketlerinin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun kapsamında yol gösterici olabilecektir. Çünkü ilgili maddede OSGB şirketlerinin işyerindeki iş kazalarını önlemek için gerekli “*her türlü önleyici faaliyeti kapsayacak şekilde*” belirlenen önlemleri işverene bildirmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu ifade tarzı 6331 sayılı Kanun m. 4/1-a’de işverenin sorumluluklarını ve yükümlülüklerini belirten madde ile neredeyse aynı anlamı taşımaktadır. Nitekim 6331 sayılı Kanun m. 4/1-a’da “*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.*” denilerek işverenin işyerinde alması gereken isg önlemlerinin genel bir üst çerçeve çizilmiştir. Yani İSGHY m. 13/1-a ile 6331 sayılı Kanun m. 4/1-a aynı amaca hizmet benzer düzenlemelerdir. Bu durumda OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluklarının kapsamı ile işverenin iş kazasında doğan hukuki sorumluluğunu kapsamı neredeyse aynıdır. Çünkü her iki taraf işyerinde meydana gelebilecek iş kazasını önlemek adına her türlü isg önlemlerini almakla yükümlüdür.

İSGHY m. 13/1-a’da belirtilen “*her türlü önleyici faaliyeti kapsayacak şekilde*” ifadesi OSGB şirketlerinin isg önlemlerini tespit etme ve işveren onayına sunma görevini, işverenin isg önlemleri alma yükümlülüğündeki sorumluluk gibi oldukça genişletmiştir⁷⁷⁰. CANIKLIOĞLU’na göre “her türlü önlem” ibaresi ile işverenin isg yükümlülükleri ve hukuki sorumluluğu genişlemiştir. Dolayısıyla sorumluluğun ve her türlü önlemin sınırlarının çizilmesi oldukça güçtür. Özellikle teknolojinin sürekli olarak ilerlediği günümüzde sınırların belirlenmesi daha da güçlük kazanmaktadır. Yazar bu

⁷⁷⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 917-918; Çelik-Canbolat-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 376-377; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 380-381; Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 1362; Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 305; Alpagut, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı*, s. 45; Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 65 vd.; Yıldız, *İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, s. 8-9; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 448. Her türlü önlem ibaresinin oldukça yanlış ve isabetsiz bir tercih olduğu yönünde eleştiri için bkz. Şeyda Aktekin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısında Düünden Bugüne”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S.25, s. 98 vd.

nedenle alınacak önlemler ve bunların içeriği her somut olayın özelliklerine göre olması gerektiğini ifade etmektedir⁷⁷¹.

6331 sayılı Kanun m. 4/1 ve İSGHY m. 13/1-a'da OSGB şirketlerinin işyerindeki riskleri tespit ederek işverene bildirdiği tedbirler, “hakkaniyet derecesinde” bu şirketlerden beklenecek önlemler değildir. İlgili düzenlemelerde OSGB şirketlerinin almakla yükümlü olduğu bu tedbirler isg için gerekli olan önlemlerdir⁷⁷². Gerekli olan ifadesinden kasıt somut olayın gerektirdiği tüm önlemlerin OSGB şirketleri tarafından alınmasıdır. Oysa hakkaniyet ölçütünde alınacak tedbirler OSGB şirketlerinden beklenebilecek önlemlerdir. Hakkaniyet ölçütünde OSGB şirketlerinin ekonomik güçlerinin kısıtlı olması veya yaşanan komplikasyonlar, alınmayan önlemlerdeki eksikliği makul göstermektedir. Dolayısıyla bu ölçütte OSGB şirketleri somut olayın gerektirdiği tüm tedbirleri almamakta sadece kendisinden beklenebilen önlemleri işverene bildirmektedir. Ancak 6331 sayılı Kanun m. 4/1 ve İSGHY m. 13/1-a'da OSGB şirketlerinin sorumluluğu, hakkaniyet ölçütünde değil de gerekli olan ölçütünde düzenlenmiştir.

BAŞBUĞ-Y.BODUR'a göre isg hakkının sosyal hak kapsamına getirilmesinin en önemli sonucu, insan varlığının korunması olduğu için tedbir alma yükümlülüğünün “objektifleştirilmesi” olmuştur. Dolayısıyla işverenin ya da OSGB şirketlerinin almakla yükümlü olduğu her türlü önlemler, hakkaniyet derecesinden “gerekli olan” ölçütüne getirilmiştir⁷⁷³. Aynı görüşte olan bir diğer yazar ÖZDEMİR de hakkaniyet ölçütünün subjektif bir özellik taşıdığını yani alınabilecek önlemlerin işverenin (veya OSGB şirketlerinin) ekonomik ve sosyal durumuna göre belirlendiğini belirtmektedir. Yazara göre çağdaş isg alanında artık hakkaniyet ölçütünde işverenin (veya OSGB şirketlerinin) isg yükümlülüklerinin bu çerçevede sınırlı bir çerçevede alınmasına olanak yoktur⁷⁷⁴. BAŞBUĞ, Y. BODUR ve ÖZDEMİR'i destekleyen bir diğer yazar

⁷⁷¹ Caniklioğlu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, s. 36.

⁷⁷² Sözek, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri”, *Legal İSGHD*, 2017, C. 14, S. 55, s. 1299-1300; Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 1362; Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 58

⁷⁷³ Başbuğ-Yücel Bodur, *a. g. e.*, s. 400. “Gerekli olan” kavramı teknik bir kavramdır. Yani bir kazanın tehdit edici şartları teknik olarak önlenabilir olduğu sürece, bu kaza OSGB şirketlerince önlem alınabilir bir nitelik taşıyacaktır.

⁷⁷⁴ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 65-67. ÖZDEMİR'e göre “her türlü önlem” ibaresi ile birlikte işverenler (veya OSGB şirketleri) artık kendilerinin küçük veya ekonomik yönden zayıf olduklarını belirterek sorumluluktan kurtulamayacaklardır. Küçük ya da büyük her işletme teknolojinin gerektirdiği önlemi alma yükümlü olacaktır. İşverenin ekonomik açıdan yetersizliği ve güçsüzlüğü, isg

SEVİMLİ'ye göre “gerekli her türlü önlemi” alma ifadesi, işverenin (veya OSGB şirketlerinin) ekonomik, sosyal, entelektüel konum ve düzeyinin veya iş tecrübesinin göz ardı edilerek sorumluluğun belirlenmesi gerektiğine işaret eder. Yazara göre her işveren (veya OSGB şirketleri) isg alanında tüm önlemleri yerine getiren ve ideal rol olan bir işveren gibi davranmak zorundadır⁷⁷⁵. ÖZDEMİR, BAŞBUĞ, Y.BODUR ve SEVİMLİ'nin aksine ALPAGUT⁷⁷⁶ ve CENTEL⁷⁷⁷ hakkaniyet ölçütünün uygulama alanı bulabileceğini belirtmektedir. CENTEL, “İşveren; işyerinde daha önce yoksa, öncelikle her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak ve gerekli araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür. Bu anlamda, buradaki “her türlü” sözcüğü, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatınca belirlenmiş bulunan veya makul ölçüler altında (hakkaniyet uyarınca) beklenebilecek olan önlemleri, örgütlenmeyi ve araç ile gereçleri içermektedir.” diyerek hakkaniyet ölçütüne vurgu yapmaktadır.

önlemlerinin alınmamasında mazeret olarak gösterilemeyecektir. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararında “...işçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve teknolojinin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işveren, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekemeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan çekinemeyecektir. Anılan ödevin, bilirkişi heyetince açıklanan düşünceler gibi sınırlandırılması görüşü; çalışana, sadece bir üretim aracı gözüyle bakan, insan yaşamının kutsallığını yok sayan, hukukça korunması gereken en temel değer olan “insan” olduğu gerçeğini göz ardı eden yönüyle de isabetli kabul edilemez. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı, işverenin önlem alma ödevini etkilemez. İşveren, çalıştırdığı sigortalının beden ve ruh tamlığını korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdür...” diyerek bu durumu açıklamaktadır. Yargıtay 10. HD., K. T.: 26.09.2003, E. 2003/5697, K. 2003/6251, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (01.05.2021).

⁷⁷⁵ Kamil Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013, S. 36, s. 128-130.

⁷⁷⁶ Alpogut, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi*, s. 27. ÖZDEMİR ile aynı görüşte olmayan ALPAGUT “Görüldüğü gibi madde kapsamındaki yükümlülükler esas itibarıyla İK md. 77’ye paralel biçimde önlem alma, eğitim verme ve denetleme yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. Tasarıda önlem alma yükümlülüğü İK md. 77’de olduğu gibi “her türlü önlem” olarak belirlenmiştir. Yargıtay kararlarında da, işverenin bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. **Kuşkusuz bu nokta eleştirilebilir.** Örneğin İngiliz Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenin önlem alma yükümlülüğü “makul tedbirler” ile sınırlandırılmıştır (m.2). Ancak uygulamada halen daha iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yeterli düzeyde yerleşmediği, çoğu kez çok basit önlemlerin alınmaması nedeniyle kazaların meydana geldiği dikkate alındığında, yasadaki ibarenin uygulamada kural olarak sorun yaratmadığı gibi, yeterince etkili olmadığı dahi söylenebilir. **Önlem alma yükümlülüğünün “makul tedbirler” ile sınırlandırılması, işverenin belirli konularda salt subjektif değerlendirmelerle hareket etmesine neden olabilecektir. Ancak tüm hak ve borçlar bakımından TMK md. 2’den kaynaklanan beklenebilirlik kriterinin geçerli olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır.**” diyerek eleştirmektedir. ALPAGUT ile aynı görüşte olan bir diğer yazar olan CANİKLİOĞLU için bkz. Caniklioğlu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, s. 37.

⁷⁷⁷ CENTEL, Tankut, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2013, C. 27, S. 3, s. 8.

ALPAGUT ve CENTEL'in aksine öğretinin büyük çoğunluğuna göre, işverenler (veya OSGB şirketleri) ekonomik yetersizlikleri veya teknolojik gelişmelerden haberdar olmadıklarını ve hakkaniyet ölçütüne dayanarak sadece makul önlemleri almak zorunda olduklarını gerekçe göstererek sorumluluktan kurtulamayacaktır⁷⁷⁸. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında “ ...Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Nitekim, günümüzde gelişen sanayi ve teknoloji karşısında yukarıda açıklanan hükümler yeterli görülmemiş, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu...” denilerek bu hususa açıklık getirmiştir⁷⁷⁹. Ayrıca işveren (veya

⁷⁷⁸ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 478; Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 58; Süzek, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri*, s. 1298-1299; Sümer, “İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği Ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi”, *Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları Ve Usulü Kongresi*, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, 2013, s. 67; Çelik-Canbolat-Caniklioğlu, *a. g. e.*, s. 376-380; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 380-381; Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 1362-1363; Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 305-306.

⁷⁷⁹ Yargıtay 10. HD., K. T.: 15.12.2020, E. 2020/6964, K. 2020/7222, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (30.05.2021). Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir diğer kararında “...Bu kapsamda; 6331 Sayılı Kanun'un 37'nci maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılan ancak zararlandırıcı sigorta olayının meydana geldiği tarihte yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesi uyarınca, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler,

OSGB şirketleri), mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır⁷⁸⁰. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarında da bu husus belirtilmiştir⁷⁸¹.

3.4.2.5.3. Müteselsil Sorumluluk

TBK m.116 vd. uyarınca yardımcı kişi sayılan isg profesyonellerinin fiilleri nedeniyle doğrudan sorumluluğuna gidilebilen OSGB şirketi ile yaşanan iş kazasında sorumlu olduğu kabul edilen zarar gören çalışanın işvereni arasında, TBK m.61' ya göre müteselsil sorumluluk oluşacaktır. TBK m. 61/1'de "*Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır.*" birden fazla kişinin zarara sebebiyet verdiği hallerde müteselsil sorumluluğun oluşacağı açıklanmıştır. Zarar gören işveren çalışanın uğramış olduğu iş kazalarında OSGB şirketi ve işverenin ihmalleri varsa müteselsil sorumluluk söz konusu olacaktır. Burada ortaya çıkan müteselsil sorumluluk Kanundan doğan bir müteselsil sorumluluktur. Çünkü müteselsil sorumluluk ya taraflar arasında yapılan bir hukuki işlemle veyahut Kanundan doğmaktadır⁷⁸². OSGB şirketleri ile işveren arasında müteselsil sorumluluğun sonuçları dış ilişkide ve iç ilişki olmak üzere iki bağlamda ele alınmalıdır. Dış ilişkiden

yasal hak ve sorumluluktan konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Anılan madde ile, işverenlere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda **objektif özen yükümlülüğü** de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfınazar etmesi kabul edilemez..." diyerek işverenlerin isg önlemlerini almadaki ölçütünü **objektif özen yükümlülüğüne dayandırmıştır**. Yargıtay 10. HD., K. T.: 23.09.2020, E. 2019/7000, K. 2020/4811, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (05.05.2021). Benzer yönde Yargıtay kararları için bkz. Demircioğlu-Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 58; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 107.

⁷⁸⁰ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, s. 322; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, *a. g. e.*, s. 380-381; Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, *İş Hukuku*, s. 1362; Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 305; Kabakçı, *6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin İşlevi*, s. 75-76; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 106-107; Ekonomi, *Ferdi İş Hukuku*, s. 155; Gaye Baycık, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri", *AÜHFD*, 2011, C. 60, S. 2, s. 233; Mustafa Tiftik-Ayşe Adıgüzel, "İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", *YBHD*, 2016, S. 1, s. 336; Demircioğlu-Güzel, *a. g. e.*, s. 212-213; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 243. DEMİR, işverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğünün, iş güvenliği mevzuatında belirtilenlerin yanında hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici çalışmaları da içermesi gerektiğini haklı olarak belirtmektedir.

⁷⁸¹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E. 2016/17839, K. 2016/4837, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (30.05.2021).

⁷⁸² Reisioğlu, *a. g. e.*, s. 349; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 470; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 456 vd.; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 915 vd.; Hatemi-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 342; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 234.

anlaşılması gereken, zarar uğrayan alacaklının buna birlikte sebebiyet veren kişilerden (müteselsil borçlular) istediğine başvurabilmesidir⁷⁸³. Yani OSGB şirketi ve işverenin fiilleri ortak zarara sebebiyet verdiği takdirde, zarar gören işveren çalışanı doğrudan bütün tazminat taleplerini OSGB şirketlerine yöneltebilecektir. Müteselsil sorumluluktaki iç ilişkiden ise tarafların birlikte verdikleri zararlardan belirli oranlarda sorumluluklarını bulunması ve kendi payından fazlasını ödeyenlerin diğer kişilere bir rücu hakkının bulunması kastedilir⁷⁸⁴. Esasında iç ilişki zarara sebebiyet verenlerin belirlenen oranlarla zararı paylaşmasıdır⁷⁸⁵. Kendi payından fazlasını ödeyen müteselsil sorumlu, bu fazla ödemler sonucu zarar görenin haklarına halef olacaktır⁷⁸⁶.

Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin kabulü halinde OSGB şirketleri ile işveren arasında oluşan müteselsil sorumluluğun esasında 6331 sayılı Kanun m. 8/3’de belirtilmesi daha yerinde olurdu. Nitekim konuya aynı sonuçtan fakat farklı yönden bakan AYDIN’a göre, hizmet alınan OSGB’lerin ekonomik değerleri ve faaliyetleri büyük nitelikte olduğu için başta ekonomik olmak üzere pek çok anlamda işverenin önündedir. Nitekim bu durumda yazar, işveren ile OSGB’lerin yaşanabilecek iş kazalarında müteselsil sorumlu olması gerektiğini belirtmiştir⁷⁸⁷. Aslında AYDIN’ın belirtmiş olduğu görüşü doğrular nitelikte uygulamada örnekler mevcuttur. Örneğin, dışarıdan isg hizmetlerine başvuran işverenler genellikle ekonomik gücü yüksek olmayan küçük işyerlerine sahip kişilerdir. Fabrika veya bu nitelikteki büyük işletmeler ise kendi içerisinde isg organizasyonunu oluşturduğu için dışarıdan isg hizmeti temini ihtiyacı duymamaktadır. Yaşanan iş kazasında OSGB’lerin bir ihlali olduğu

⁷⁸³ Osman Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri-Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, Cilt: V/1-2, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 657; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.460; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 463; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 460; Eren, Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 924.

⁷⁸⁴ Turgut Akıntürk-Derya Ateş Kahraman, *Borçlar Hukuku: Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri*, Yenilenmiş 25. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 148; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 461-462; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 470; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 929; Ahmet Kılıçoğlu, “Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet”, *AÜHFED*, 1974, C. 31, S. 1, s. 397. AKINTÜRK-A. KAHRAMAN’ın da belirttiği üzere rücu hakkında bahsedebilmek için öncelikle borçlunun kendi payından fazlasını ödemiş olması zorunludur. Bu anlamda rücu edilebilecek miktar, ancak kendi payından fazlasını ödenilen miktardır. Bkz. Akıntürk- Ateş Kahraman, *a. g. e.*, s.149.

⁷⁸⁵ Hatemi-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 348.

⁷⁸⁶ Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 929; Haluk Nami Nomer, “Rücu İstemine İlişkin Zamanaşımı”, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan (Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu), *MÜHFHAD*, 2011, C. 17, S. 3-4, s. 246-248.

⁷⁸⁷ Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine*, s. 15

düşünüldüğünde, ortaya çıkan tüm zararı doğrudan ekonomik olarak küçük bir işyerine sahip işverenlerin üzerinde bırakmanın doğru olmadığı kanaatindeyiz. Dolayısıyla 6331 sayılı Kanun m.8/3'e OSGB'ler ile işverenlerin müteselsil sorumlu olacaklarına dair bir ibarenin konulması gerektiğini belirtmeliyiz.

6331 sayılı Kanun m. 8/3'de OSGB şirketleri ve işveren arasındaki sorumluluğun müteselsil sorumluluk şeklinde düzenlenmesi gerektiğini, zarar gören işveren çalışanı ile OSGB şirketleri arasında oluşan üçüncü kişiyi koruyucu sözleşmeye dayandırmaktayız. Gerçekten 6331 sayılı Kanun m. 8/3'de tarafların müteselsil sorumlu olmadığını öne süren görüşler, üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme ile çürütülebilecektir. Bu konuda öne sürdüğümüz gerekçe, iş hukuku öğretisinde asıl işveren ile alt işveren arasındaki müteselsil ilişkiyi açıklayan AYDINLI'nın görüşleri ile desteklenebilecektir. AYDINLI alt işveren ile asıl işveren arasındaki müteselsil sorumluluğu, alt işveren işçileri ve asıl işveren arasında kurulan sosyal temas ilişkisine ve üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmeye dayandırmaktadır. Yazara göre alt işveren işçilerinin, asıl işverenin hukuki tasarruf alanı olan kendi işyerinde çalışmalarıyla birlikte taraflar arasında sosyal bir temas başlamaktadır. Taraflar arasında çıkan sosyal temas, sıradan ve basit bir temas değil aksine yoğun güven ilişkisi içeren bir temastır. Bu temas sonucunda ise asıl işverenin bu işçilere karşı koruma yükümlülükleri ortaya çıkmaktadır. Konuyu üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme üzerinden de değerlendiren yazar, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme sonucu, asıl işverenin kendi hukuki alanı içerisinde olan alt işveren işçilerine karşı koruma yükümlülükleri olduğunu belirterek, asıl işveren ile alt işveren işçisi arasında üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁷⁸⁸. Bu görüşlerden yola çıkarak, zarar gören işveren çalışanları ile OSGB şirketleri arasında üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin var olduğu belirtilmelidir. Gerçekten işveren ile OSGB şirketi arasında yapılan sözleşme sonucu, bu şirketlerin koruma alanlarında işveren çalışanlarının olduğu kesin olarak kabul edilmelidir. Çünkü OSGB şirketleri, işverenlere sunmuş olduğu isg hizmetlerinin büyük bir kısmını bu işverenlerinin işyerinde gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla OSGB şirketlerinin işveren ile yapmış olduğu sözleşmeden doğan koruma yükümlülüğünün esas uygulanacağı alanlar,

⁷⁸⁸ Aydınli, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, s. 180-183.

işverenlerin işyeridir. Çünkü AYDINLI'nın da belirttiği üzere sözleşme taraflarının yani OSGB şirketleri ve işverenlerin hukuki alanları düşünüldüğünde işveren işyerlerinin, aynı zamanda OSGB şirketleri içinde hukuki koruma alanı teşkil ettiği çok kolay bir şekilde görülecektir. Sonuç olarak, 6331 sayılı Kanun m. 8/3'ün "*Hizmet sunan kuruluşlar iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işveren ile müteselsil olarak sorumludur*" şeklinde değiştirilmesi halinde ortaya çıkan müteselsil sorumluluk, üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme görüşü ile çok kolay bir şekilde açıklanabilecektir.

3.4.2.5.4. Zamanaşımı

OSGB şirketleri ile zarar gören işveren çalışanı arasında üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin olması halinde, zarar gören çalışanlar TBK m. 116 uyarınca sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre bu şirketlerin sorumluluğuna gidecektir. Dolayısıyla sözleşme aykırılık hükümlerine göre sorumluluk ortaya çıktığı için OSGB şirketlerinin, iş kazalarından dolayı zarar gören işveren çalışanlarına karşı sorumluluğu sözleşmelere uygulanan on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Böylelikle zamanaşımı bakımından TBK m. 66'ya göre çalışanlar lehine olan TBK m. 116 uygulanacak ve üçüncü kişiyi koruyucu sözleşmenin getirilme amaçlarından biri gerçekleşmiş olacaktır.

3.4.2.6. OSGB Şirketlerinin TBK m.66'a Göre Kusursuz Sorumluluğu

TBK m. 66/1'e göre "*Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.*" denilerek, adam çalıştıranın kendi çalışanı tarafından verilen zararlardan sorumlu olacağı belirtilmiştir. TBK m. 66'da düzenlenen bu sorumluluk hali temeli haksız fiil sorumluluğuna dayanan kusursuz sorumluluktur⁷⁸⁹. Adam çalıştıranın kusursuz

⁷⁸⁹ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s.140-141; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 697; Akıncı, *a. g. e.*, s. 157; Akıntürk-A. Kahraman, *a. g. e.*, s. 98-99; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri-Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 329; Hatemi-Gökyayla, *a. g. e.*, s. 151-152; İnan, *a. g. e.*, s. 300; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 144-145.

sorumluluğu, başkasını çalıştıran kişinin yükümlü olduğu objektif özeni yerine getirmemesine dayanır⁷⁹⁰.

TBK m. 66 uyarınca adam çalıştıranın sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için bazı şartların sağlanması gereklidir. Öncelikle adam çalıştıran ile çalışan arasında istihdam ilişkisinin bulunması gerekir. İstihdam ilişkisinden anlaşılması gereken çalışanın, adam çalıştırana bağımlı olarak (altlık-üstlük ilişkisi) iş görmesidir⁷⁹¹. Yani adam çalıştıranın emir ve talimatları altında iş gören bir çalışan gereklidir⁷⁹². Bununla birlikte adam çalıştıranın emir ve talimatları altında çalışan tarafından üçüncü kişiye zarar verilmelidir. Dolayısıyla zarar gören adam çalıştıran ile herhangi bir borç ilişkisi içinde olmayan bir kişi olmalıdır⁷⁹³. Son olarak TBK m. 66 anlamında bir sorumluluktan bahsedebilmek için çalışan tarafından verilen zarar, işin görülmesi sırasında ve işle ilgili olarak verilmelidir⁷⁹⁴.

TBK m. 66'ya göre sorumluluğun doğması için gerekli şartlar incelendiğinde, OSGB şirketlerinin de işyerlerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle adam çalıştıranın sorumluluğu hükümlerine göre sorumluluğunun doğduğu kabul edilebilir. Gerçekten OSGB şirketleri ile çalışanı olan isg profesyonelleri arasındaki ilişki hizmet sözleşmesine dayanmaktadır. Yani bu kişiler OSGB şirketlerinin emir ve talimatları altında bağımlı olarak çalışmaktadırlar. Bunula birlikte isg profesyonellerinin fiilleri nedeniyle zarara uğrayan işveren çalışanı ile OSGB şirketi arasında herhangi bir borç ilişkisi (üçüncü koruyucu etkili sözleşme hariç) yoktur. Ayrıca isg profesyonellerinin vermiş olduğu zararlar, hizmet sunulan işverenin işyerinde yapılması gereken işlerle ilgili ve ifa sırasında gerçekleşmektedir. Örneğin, OSGB çalışanı olan işyeri hekiminin

⁷⁹⁰ Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 335-336; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 144; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 328-329; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 190-191; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s.140-141.

⁷⁹¹ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 329; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 191; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s.145; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 336-337.

⁷⁹² Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 420-421; Hatemi-Gökyayla, *a. g.e.* s. 151; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri-Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 329-332; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 695-696.

⁷⁹³ Birsen, *a. g. e.*, s. 299-300; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 145-146; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 336; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 695-696; Akıncı, *a. g. e.*, s. 157; Saymen-Elbir, *a. g. e.*, s. 420-422; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 330-331; İnan, *a. g. e.*, s. 300-301.

⁷⁹⁴ Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri-Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 329-332; Hatemi-Gökyayla, *a. g. e.* s. 151; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 144; Birsen, *a. g. e.*, s. 299-300.

işverenin işyerinde çalışma ortamı gözetimini eksik yapması sonucu bu nedenle zarara uğrayan işçiler TBK m. 66 uyarınca OSGB şirketinin sorumluluğuna gidebilecektir.

3.4.2.7. OSGB Şirketlerinin Hukuki Sorumluluğunda TBK m. 66 ve TBK m. 116 Bağlamında Hakların (Sebeplerin) Yarışması

Alacaklının borçluya karşı aynı zararı tazmin etmesi için birden fazla hukuksal nedenlere dayanma imkanına hakların yarışması denir⁷⁹⁵. Böyle bir durumda alacaklı zararının en iyi giderilmesini sağlayan sebebe göre karar verilmesini talep edebilmektedir⁷⁹⁶. OSGB şirketlerinin iş kazasından doğan zararlar nedeniyle sorumluluğuna hem haksız fiil hükümlerine (TBK m. 66) hem de sözleşmeye aykırılık hükümlerine (TBK m. 116) göre gidilebilecektir. Böyle bir durumda da hakların yarışması söz konusu olmaktadır.

OSGB şirketlerinin TBK m. 66 ve TBK m. 116'ya göre sorumluluğunda en temel iki farklılık, kusur ispatı ve zamanaşımıdır. TBK m.66'da adam çalıştıran sıfatına sahip OSGB şirketleri çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken ve gözetimde/denetimde bulunurken zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ettiği takdirde iş kazalarından sorumlu olmamaktadır. Yani bu şirketlere sorumluluktan kurtulabilmeleri için bir kurtuluş kanıtı getirilmiştir⁷⁹⁷. Oysa TBK m. 116'da böyle bir durum söz konusu değildir. Çünkü OSGB şirketleri TBK m.66'da belirtilen kurtuluş kanıtları dışında ayrıca sorumlu olmadığını ispatlamalıdır⁷⁹⁸. Kusur yönünden TBK m. 116 zarar gören işveren çalışanların daha lehinedir. Zamanaşımı noktasında ise TBK m. 66'da tazminat istemi, zarar gören işveren çalışanın zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve herhâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrarken; TBK

⁷⁹⁵ Kemal Tahir Gürsoy, "Haksız Eylem (Fiil) Den Doğan Talep Hakkı ve Bu Hakkın Diğer Talep Haklarıyla Yarışması (Dava Hakkının Telahuku)", *AÜHFD*, 1974, c. 31, S. 1, s. 171; Ömer Faruk Karacabey, "Hakların Yarışması", *Ankara Barosu Dergisi*, 1980, S. 6, 1980, s. 671; Deschanaux-Tercier, a. g. e., s. 220; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, S. 69.

⁷⁹⁶ Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 456; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 436; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri-Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 645.

⁷⁹⁷ Haluk Tandoğan, *Kusura Dayanmayan Sorumluluk Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*, Turhan Kitabevi, 1981, Ankara, s. 60; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 509-510; Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 432; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1206; Saymen-Elbir, a. g. e., s. 724; Reisoğlu, a. g. e., s. 290

⁷⁹⁸ Deschanaux- Tercier, *Sorumluluk Hukuku*, a. g. e., s. 222; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 1206; Tunçomağ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 509; İnan, a. g. e., s. 494.

m.116'daki zamanaşımı süresi on yıllık süreye tabidir. Bu sebepler nedeniyle zarar gören işveren çalışanının, TBK m. 116'da düzenlenen yardımcı kişilerin fiilleri nedeniyle OSGB şirketlerinin sorumluluğuna girmesi daha lehine olacaktır⁷⁹⁹.

3.5. OSGB Şirketlerinin TTK Uyarınca Sorumluluğu

3.5.1. Şahıs Şirketleri

3.5.1.1. Kollektif Şirket

Kollektif şirket şeklinde kurulan OSGB şirketlerinin yaşanan iş kazaları sonucu sorumluluğu TTK m. 236 ve TTK m. 237'e göre belirlenecektir. Buna göre kollektif OSGB şirketlerinin iş kazası sonucu doğan zararlardan dolayı birinci derecede şirketin kendisi sorumludur. Kural olarak zarar gören işveren çalışanları alacakları için ilk etapta doğrudan şirket ortaklarına başvuramayacaktır⁸⁰⁰. Çünkü bu borçlardan dolayı birinci derecede kollektif şirketin kendisi sorumlu olacaktır⁸⁰¹. Alacaklıların yani iş kazası nedeniyle zarar gören işveren çalışanlarının doğrudan şirket ortaklarına başvuramamalarının sebebi şirketin malvarlığıdır⁸⁰². Gerçekten tüzel kişiliğe sahip olmanın sonucu kollektif şirketin ortaklardan ayrı bir malvarlığı vardır⁸⁰³.

Kollektif OSGB şirketlerindeki ortakların, yaşanan iş kazası sonucu doğan zararlardan dolayı sorumluluğu ikinci derecedir. Bu durumda tazminat alacaklıları doğrudan ortaklara başvuramayacak, kollektif şirketin kendisinden tahsil edilemediği durumlarda ortaklara gidilebilecektir⁸⁰⁴. Yani ortakların sorumluluğuna gidilebilmesi,

⁷⁹⁹ Oğuzman-Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 1*, s. 432-433; Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 436; Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 456; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. 2*, s. 998-999; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri-Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, s. 332-334; Reisoğlu, *a. g. e.*, s. 290-292. Haksız fiillerde zamanaşımı hakkında bkz. Sami Narter, "Haksız Fiillerde Zamanaşımı ve Bedensel Zararlarda Zamanaşımının Başlangıç Sorunu", *THD*, 2015, C. 10, S. 109, s. 21 vd.

⁸⁰⁰ Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 92; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 181.

⁸⁰¹ Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 641; Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 613; İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 197; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 158.

⁸⁰² Kayar, *a. g. e.*, s. 371; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 113.

⁸⁰³ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 214; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 181; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 113.

⁸⁰⁴ Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 613; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 127; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 245; Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 230.

zararlar nedeniyle şirketi kendisine yöneltilen dava veya takipler sonucunda alacağın tamamının elde edilememesine bağlıdır⁸⁰⁵. Kollektif şirket ortaklarının bu borçlardan dolayı sorumluluğu sınırsız ve müteselsildir. Ortaklardan her biri bu borçlardan dolayı tek başına ve tüm mal varlıkları ile sorumludur⁸⁰⁶.

Normal şartlarda kollektif şirket türünde kurulan OSGB şirketi ortakları ile alacaklı konumundaki zarar gören işveren çalışanı arasında doğrudan bir borç ilişkisi bulunmamaktadır. TTK m. 237/1 ile borçlar hukukundaki nisbilik ilkesine bir istisna olacak şekilde ortakların da sorumluluğuna gidilebilmesinin önü açılmıştır⁸⁰⁷. Buna göre TTK m. 237/1 uyarınca şirkete karşı yapılan icra takibi semeresiz kalmış veya şirket herhangi bir sebeple sona ermiş ise, yalnız ortak veya ortakla birlikte şirket aleyhine dava açılabilir ve takip yapılabilir. Böylelikle kollektif şirket ortaklarının ikinci derecede olan sorumluluğu birinci dereceye çekilmiştir⁸⁰⁸.

Kollektif şirkete yapılan icra takibinin semeresiz kalması halinde doğrudan şirket ortaklarına gidilebilecektir. Ortaklıktan alacağını almak isteyen her alacaklının icra takibi açması gerekli değildir⁸⁰⁹. Şirketin sorumluluğuna gidecek olan zarar gören işveren çalışanı herhangi bir icra takibi başlatmasa da daha önce şirkete karşı takip başlatarak aciz vesikası almış olan bir alacaklının varlığı halinde de doğrudan şirket ortaklarına başvurabilecektir⁸¹⁰. Öğretideki çoğunluk görüşe göre icra takibinin semersiz kalması geniş yorumlanmalıdır. Yani yapılan icra takibi sadece aciz vesikası alınması halinde değil; ortaklığın aczinin saptandığı tüm durumlarda doğrudan şirket ortaklarını doğrudan sorumluluğuna gidilebilmelidir⁸¹¹. Buna göre şirketin malvarlığı olmadığını belgeleyen belgeler doğrudan ortakların sorumluluğuna gidilmesi için yeterlidir. Örneğin, kollektif şirketin haczi kabil malvarlığı olmadığını belgeleyen haciz tutanağının ve ortakların şirketin malvarlığı olmadığını imzaladıkları belgelerin varlığı

⁸⁰⁵ Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 181; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 639-641; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 245.

⁸⁰⁶ Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 638-639; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 92-93; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 181; Kayar, *a. g. e.*, s. 371.

⁸⁰⁷ Bozkurt, *a. g. e.*, s. 158.

⁸⁰⁸ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 245; Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 231; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 93; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 158.

⁸⁰⁹ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 198; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 643.

⁸¹⁰ Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 613-614.

⁸¹¹ Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 231; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 245; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 93; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 158; Çebi, *Şirketler Hukuku*, s. 88; Kayar, *a. g. e.*, s. 371.

halinde de doğrudan kollektif şirket ortakların sorumluluğu doğacaktır⁸¹². Ayrıca öğretide şirkete karşı ilama dayalı yapılan takiplerde gönderilen icra emrine süresinde uyulmaması veya yine şirket aleyhine açılan iflas davalarında gönderilen depo emrine süresinde yerine getirilmemesi durumlarında da kollektif şirket ortaklarının birinci derecede sorumluluğu gündeme gelebilecektir⁸¹³. Ancak öğretideki azınlık görüşe göre ise yapılan icra takibinin semeresiz kalması hali, sadece usulüne uygun olarak alınmış aciz vesikası halinde ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla doğrudan kollektif şirket ortaklarının sorumluluğunun doğabilmesi için aciz vesikasının varlığı zorunludur⁸¹⁴. Geçici aciz vesikasının alındığı hallerde de ortakların sorumluluğuna başvurulabilecektir⁸¹⁵.

OSGB şeklinde kurulan kollektif şirkette ortakların birinci derecede sorumluluğunun olduğu hallerden biri de kollektif ortaklığın sona ermesidir. Gerek öğretide gerek uygulamada bu durum oldukça tartışmalıdır. Öğretide çoğunluk görüşe göre doğrudan kollektif şirket ortaklarının sorumluluklarına gidilebilmesi için şirketin tasfiye haline girmesinden ziyade ortaklığın sona erme sebebinin gerçekleşmiş olması yeterlidir⁸¹⁶. Bu görüşe göre ortaklığın son bulması ile tüzel kişiliğin sona ermesi farklı kavramlardır. Ortaklığın sona ermesi, şirketin aktif faaliyet amaçlarının pasif tasfiye amacına dönüşmesidir. Yani ortaklığın sona ermesi şirketin kurulma amaçlarından biri olan kazanç sağlamak ve paylaşmak hedefinin ortadan kalkması anlamına gelir⁸¹⁷. Öğretideki azınlık görüşe göre ise kollektif şirketin sona ermesi için ortaklığın tasfiyesi sonucu ticaret sicilinden terkin gereklidir. Bu durumda sadece şirketin sona erme sebebinin gerçekleşmesi doğrudan kollektif ortakların sorumluluğuna gidilebilmesi için yeterli değildir⁸¹⁸. Nitekim bu görüş ayrılıklarının üzerine Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu verdiği kararda “ *infisah üzerine tasfiye haline giren kollektif şirketten alacaklı olan kişiler doğrudan doğruya ortaklara veya ortaklarla birlikte şirkete karşı da dava açabileceklerine göre, infisahdan sonra şirket tüzel kişiliğinin*

⁸¹² Bahtiyar, a. g. e., s. 93; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 245.

⁸¹³ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 245; Bahtiyar, a. g. e., s. 93.

⁸¹⁴ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 198.

⁸¹⁵ Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 613

⁸¹⁶ Ayhan-Çağlar-Özdamar, a. g. e., s. 231; Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 613; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 245-246; Bahtiyar, a. g. e., s. 93; Bozkurt, a. g. e., s. 158-159; Kayar, a. g. e., s. 371; Çebi, *Şirketler Hukuku*, s. 88.

⁸¹⁷ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 245-246.

⁸¹⁸ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 198-199; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 642-643.

devam ettiği ilkesi kanun koyucu tarafından kabul edilmiştir. Ancak, tüzel kişiliğin sadece tasfiye gayesiyle sınırlı ve geçici bir zaman için mevcut olduğundan şirketin normal varlığı sona ermiş sayılır...Tasfiye memurları, şirketin başladığı işleri ikmal, malları paraya çevirme, borçluları takip ve dava, şirket alacaklarını tahsil için girişecekleri hukuki muamelelerde kollektif şirket namına düzenlenecek bütün evrak ve senetleri (tasfiye halinde bulunan filan şirketin tasfiye memurları) ibaresini yazmak suretiyle imzalamaları zorunluğunu kanunun 219 uncu maddesinde öngörülmüştür. Bu hüküm de şirket tüzel kişiliğinin dar bir alana inhisar eylediğini sadece tasfiye işlemleriyle mahdud ve muayyen olduğunu gösterir...Şu halde, şirket alacakları ortaklara başvurabilmek için şirket hakkındaki icra takibinin semeresiz kalması veya şirketin her ne sebeple olursa olsun fesih veya infisah etmesi yeterlidir. Alacakların haklarını himayede yarar bulan, onların menfaatlerini şirketinkinden üstün sayan kanun koyucu ayrıca, tasfiye sonucunu beklemeye tüzel kişiliğin nihayet bulmasına, şirket kaydı ticaret sicilinden silinerek durumun ilanına lüzum görmemiştir...” denilerek kollektif şirket ortaklarının doğrudan sorumluluğuna gidilmesi için tasfiyenin zorunlu olmadığına, sadece ortaklığın son bulma nedeninin yeterli sayılmasına karar vermiştir⁸¹⁹.

3.5.1.2. Komandit Şirket

TTK m. 317/1 “Şirket ve ortakların üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde, bu Bölümdeki özel hükümler saklı kalmak şartıyla, kollektif şirkete ilişkin 232 ilâ 242 nci maddeler uygulanır.” denilerek, zarar gören işveren çalışanın alacakları için TTK m.239 ve TTK m. 237’deki öncelikle komandit şirketin kendisine başvurulması gereklidir. Ancak şirkete karşı yapılan icra takibinin semersiz kalması veya şirketin sona ermesi hallerinde ortakların sorumluluğuna gidilebilecektir.

OSGB şeklinde kurulan komandit şirketlerde iş kazasından doğan zararların tazmini noktasında ortakların sorumluluğu komandit ve komanditer ortaklar açısından ayrı ayrı ele alınmalıdır. Gerçekten komandite ortak ile komanditer ortak arasındaki en büyük fark sorumluluk konusunda kendini göstermektedir⁸²⁰. Komandite ortakların

⁸¹⁹ Yargıtay İBGK., K. T.: 28,04.1971, E. 1970/5, K. 1971/3, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (01.06.2021).

⁸²⁰ Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 763.

sorumluluğu aynı kollektif şirketlerdeki ortaklığın sorumluluğu gibidir⁸²¹. Yani komandite ortak OSGB şirketinin ihmali sonucu gerçekleşen iş kazalarından doğan zararlardan dolayı ikinci derecede, sınırsız ve müteselsil sorumludur⁸²². Komandite ortaklar ise TTK m.319 uyarınca koyduğu veya taahhüt ettiği sermaye miktarı ile sorumludur. Bu durumda komandite ortakların sorumluluğu ikinci derecede ve sınırlı bir sorumluktur⁸²³. Yani komanditer ortağın getirmiş olduğu sermaye miktarı bu ortağın sorumluluğunun üst sınırını oluşturmaktadır⁸²⁴. Komandit şirkete sermaye koyma borcunu yerine getiren komanditer ortağın sorumluluğuna gidilemeyecektir⁸²⁵. Komandit şirket türünde kurulan komandit şirketin ihlali sonucu zarar gören işveren çalışanı alacakları için sermaye borcunu ödemeyen komanditer ortağın kendisine başvurabilir⁸²⁶. Yani sermaye koyma borcunu ödemeyen komanditer ortak sorumlu olduğu durumlarda alacaklılara ödediği miktar kadar sermaye koyma borcundan kurtulmuş sayılacaktır⁸²⁷. Ancak alacaklılara ödeme yaparak sermaye borcunun kalmadığını veya ne oranda azaldığını ispat yükü komanditer ortağın kendisinde olacaktır⁸²⁸. Kanun bazı hallerde komanditer ortağın sorumluluğunu genişletmiştir. TTK m. 320'ye göre, adı şirketin unvanında bulunan komanditer, üçüncü kişilere karşı komandite bir ortak gibi sorumlu sayılır. Yine ilgili Kanun m. 321/1'e göre, ticari mümessil, ticari vekil veya seyyar tacir memuru olarak hareket ettiğini açıkça bildirmeksizin, şirket adına işlemlerde bulunan komanditer ortak, bu işlemler nedeniyle iyiniyetli üçüncü kişilere karşı komandite ortak gibi sorumlu olacaktır.

⁸²¹ Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 139; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 293; Ayhan-Çağlar-Özdamar, *a. g. e.*, s. 268; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 105; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 767.

⁸²² Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 288; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 179-180; Kayar, *a. g. e.*, s. 393; Çebi, *Şirketler Hukuku*, s. 106; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 303; İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 241.

⁸²³ Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 303; Kayar, *a. g. e.*, s. 394; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 293; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 105.

⁸²⁴ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 241; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 293; Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 290-291.

⁸²⁵ Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 767; Domaniç, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, s. 763; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 303.

⁸²⁶ Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 139; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 762; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 303-304; Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 290-291.

⁸²⁷ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 294; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 181; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 303-304.

⁸²⁸ Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 290-291; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 294.

3.5.2. Sermaye Şirketleri

3.5.2.1. Anonim Şirket

Anonim şirket türünde kurulan OSGB şirketlerinin ihlalleri sonucu meydana gelen iş kazası sonucu zarara uğrayan işveren çalışanı tazminat alacakları için doğrudan anonim şirket ortaklarına başvuramaz. Çünkü anonim şirketlerde ortaklık borçlardan dolayı sorumluluk şirkete aittir⁸²⁹. Şirket ise bu borçlardan dolayı malvarlığı ile sorumludur⁸³⁰. Anonim şirketteki sorumluluk kavramından şirket alacaklılarının haklarını (alacaklarını) elde etmek için başvurabilecekleri malvarlığı anlaşılmalıdır⁸³¹. Ancak bu noktada malvarlığı ile sermaye kavramlarının aynı şey olmadıklarının belirtilmesi gereklidir⁸³². Malvarlığı kavramı anonim şirketin öz varlığı ile maddi duran, finansal ve dönen malvarlığının yanında alacaklarının da dahil olmasıdır⁸³³. Bir başka deyişle malvarlığı, anonim şirketin sahip olduğu anki mevcut, alacak, borç, hak ve yedeklerin bütünüdür⁸³⁴. Bu yönüyle malvarlığı durağan ve sabit değildir. Çünkü şirketin ticari faaliyetlerine bağlı olarak değer ve içerik bakımından zaman içerisinde değişiklik gösteren bir unsurdur⁸³⁵. Sermaye ise bilançoda gösterilen bir itibari rakamdır ve fiilen değişmesi için esas sözleşmede değişiklik yapılmasını gerektiren bir değerdir⁸³⁶.

TTK m. 329/2’te göre pay sahipleri, sadece taahhüt etmiş oldukları sermaye payları ile ve şirkete karşı sorumludur. Yani anonim şirket türünde kurulan OSGB şirketlerinin ihlalleri sonucu zarar gören işveren çalışanı tazminat alacakları için doğrudan anonim şirket ortaklarına başvuramayacaktır⁸³⁷. Ayrıca ortakların

⁸²⁹ İmregün, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, s. 261; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 774-775; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 306; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 364; Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 297.

⁸³⁰ Kayar, a. g. e., s. 412; Çebi, *Şirketler Hukuku*, s. 115; Bozkurt, a. g. e., s. 202; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 276; Bilgili-Demirkapı, a. g. e., s. 151.

⁸³¹ Bilgili-Demirkapı, a. g. e., s. 151

⁸³² Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 276; Bozkurt, a. g. e., s. 202; Bilgili-Demirkapı, a. g. e., s. 148.

⁸³³ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 306.

⁸³⁴ Bahtiyar, a. g. e., s. 112; Bilgili-Demirkapı, a. g. e., s. 148; Bozkurt, a. g. e., s. 202.

⁸³⁵ Bilgili-Demirkapı, a. g. e., s. 148; Bozkurt, a. g. e., s. 202; Kayar, a. g. e., s. 400; Bahtiyar, a. g. e., s. 112-114.

⁸³⁶ Bozkurt, a. g. e., s. 202; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 276; Kayar, a. g. e., s. 400; Bilgili-Demirkapı, a. g. e., s. 148; Bahtiyar, a. g. e., s. 111; Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 296.

⁸³⁷ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku I*, s. 306; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 774-775; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 276-277.

sorumluluğunun kapsamı sadece taahhüt ettikleri sermaye miktarı olduğu için burada da ortakların sınırlı sorumluluğu vardır⁸³⁸. Sermaye koyma borcunu yerine getiren bir anonim şirket ortağın sorumluluğu gündeme gelmeyecektir⁸³⁹. Buradaki esas sorun ortakların sorumluluğun ne şekilde isteneceğine ilişkindir. İlgili Kanun maddesinde de belirtildiği üzere anonim şirket ortaklarına tazminat alacakları için doğrudan gidilmesi mümkün değildir. Anonim şirket ortaklarının sermaye koyma borcunu şirketin yönetim kurulu, iflas halinde iflas idaresi ve tasfiye aşamasında ise tasfiye memurları isteyebilecektir⁸⁴⁰.

3.5.2.2. Limited Şirket

TTK m. 602 uyarınca limited şirket, borç ve yükümlülükleri dolayısıyla sadece malvarlığıyla sorumludur. Dolayısıyla limited şirket türünde kurulan OSGB şirketlerinin ihlalleri sonucu meydana gelen iş kazası sonucu zarara uğrayan işveren çalışanı tazminat alacakları için doğrudan limited şirketin kendisine başvurmalıdır⁸⁴¹. Çünkü daha önce de belirtildiği üzere limited şirketin kendisinin tüzel kişiliğinin en önemli sonuçlarından biri de alacaklıların başvurabileceği ayrı bir mal varlığının olmasıdır. Böylelikle limited şirket alacaklılarına karşı tüm malvarlığı ile sınırsız sorumludur⁸⁴².

TTK m. 573/2'e göre ortaklar, şirket borçlarından sorumlu olmayıp, sadece taahhüt ettikleri esas sermaye paylarını ödemekle ve şirket sözleşmesinde öngörülen ek ödeme ve yan edim yükümlülüklerini yerine getirmekle yükümlüdürler. Dolayısıyla zarar gören işveren çalışanları tazminat alacakları için doğrudan ortaklara başvuramayacaktır⁸⁴³. Ortaklık sona erse dahi alacaklı olan işveren çalışanı ortaklara

⁸³⁸ İmregün, Kara Ticaret Hukuku Dersleri, s. 261; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 112-114; Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 296.

⁸³⁹ Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 276-277; Eriş, İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler, s. 774-775;

⁸⁴⁰ Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 112.

⁸⁴¹ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku II*, s. 404; Eriş, İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler, s. 1451; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 727; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 418; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 355. Limited şirketlerin hukuki sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Oruç Hami Şener, *Limited Ortaklıklar Hukuku*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 1000 vd.

⁸⁴² Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku II*, s. 479; Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 727; Hakan Çebi, *Limited Şirketler Hukuku*, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019, s. 290

⁸⁴³ Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 759-760; Bahtiyar, *a. g. e.*, s. 418; Bilgili-Demirkapı, *a. g. e.*, s. 355; Bozkurt, *a. g. e.*, s. 523; Çebi, *Limited Şirketler Hukuku*, s. 290; Eriş, İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari

doğrudan gidemeyecektir⁸⁴⁴ Limited şirket ortaklarının tek sorumluluğu şirkete taahhüt etmiş oldukları sermaye miktarıdır⁸⁴⁵. ÇAMOĞLU'na göre limited şirketlerin unvanında bulunan limited kelimesi şirket ortaklarının sınırlı sorumlu olduğunu belirtmek için kullanılmıştır⁸⁴⁶. Bu sermaye miktarını ifa eden ortağın ne şirkete ne de şirket alacaklılarına karşı bir sorumluluğu bulunmamaktadır⁸⁴⁷. Ancak öğretide her ne kadar alacaklar için doğrudan şirket ortaklarına gidilemese de ÇAMOĞLU'na göre, ortaklar şirket karşısında üçüncü kişi niteliğinde olduğu için ortağın şirkete getirmekle sorumlu olduğu sermaye borcu, alacaklı olan işveren çalışanları İİK m. 89 uyarınca haczettirilebilecektir⁸⁴⁸. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararında “...Limited şirketlerde, şirket ortağının şirket tüzel kişiliğine sermaye koyma borcu olması, şirket tüzel kişiliğinin, şirket ortağında mal, hak ve alacağının bulunması halinde, bu alacak kalemleri, şirketin şahsi alacaklıları tarafından İcra ve İflâs Kanunu 89. maddesi uyarınca haczedilebilir. Şirket ortağı, şirket tüzel kişiliğine karşı üçüncü kişi konumundadır. Şirket borçlarından dolayı kural olarak ortaklık tüzel kişiliğinin sorumlu olması, ortağın, ortaklık tüzel kişiliğine göre üçüncü kişi sayılıp sayılmaması ile ilgili değildir. Ortak, şirket tüzel kişiliğine göre üçüncü kişidir ve ortaklığın, ortaklardan alacağının bulunması halinde, şirket alacaklıları, şirket ortağına bu alacaklar için üçüncü kişi sıfatıyla haciz ihbarnamesi gönderebilir...Şikayetçi, dava dışı borçlu Ltd. Şti.'nin ortağı olduğu sabit olduğundan şirket tüzel kişiliğinin, şirket ortağından mal, hak ve sermaye alacağı ile diğer alacaklarının bulunması halinde, bu alacak kalemleri, şirketin şahsi alacaklıları tarafından İcra ve İflâs Kanunu 89. maddesi uyarınca haczedilebilir. Şikayete konu olayda şirket ortağının şirket tüzel kişiliğine karşı üçüncü kişi konumunda bulunması sebebiyle bu hacze yönelik şikayetin reddedilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır...” diyerek şirket alacaklılarının,

İşletme ve Şirketler, s. 1530; Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, Ortaklıklar Hukuku II, s. 403-404; Ayhan-Çağlar-Özdamar, a. g. e., s. 512.

⁸⁴⁴ Bahtiyar, a. g. e., s. 474; Çebi, *Limited Şirketler Hukuku*, s. 290.

⁸⁴⁵ Bilgili-Demirkapı, a. g. e., s. 355; Bozkurt, a. g. e., s. 523; Çebi, *Limited Şirketler Hukuku*, s. 290; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 1530; Kayar, a. g. e., s. 516.

⁸⁴⁶ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku II*, s. 403-404

⁸⁴⁷ Pulaşlı- *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 799; Kayar, a. g. e., s. 516; Şener, *Ortaklıklar Hukuku*, s. 759-760; Bahtiyar, a. g. e., s. 418; Eriş, *İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 1530.

⁸⁴⁸ Poroy-Tekinalp-Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku II*, s. 479.

limited şirket ortaklarının sermaye koyma borçları için haciz ihbarnamesi gönderme hakları olduğunu belirtmiştir⁸⁴⁹.



⁸⁴⁹ Yargıtay HGK., K. T.: 11.05.2016, E. 2014/12-1078, K. 2016/600, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (04.06.2021). “...Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında bir kısım üyeler tarafından, sermaye koyma borcunun şirket ile ortak arasındaki iç ilişkiden kaynaklandığı, sermaye koyma borcu yönünden şirket ortağının şirkete göre üçüncü kişi sayılamayacağı ve şirket ortağına sermaye koyma borcundan dolayı haciz ihbarnamesi gönderilemeyeceği, ancak ortakların, şirkete şahsi borçları bulunması halinde, şirket ortağına İcra ve İflâs Kanunu 89/1'e m. dayalı haciz ihbarnamesi çıkarılabileceği gerekçesiyle direnme kararının değişik gerekçe ile bozulması gerektiği görüşü savunulmuşsa da yukarıda açıklanan sebeplerle bu görüşler Kurul çoğunluğunca benimsenmemiştir.” denilerek karşı görüşte olanlar, şirket ortaklarının üçüncü kişi sayılamayacağını savunmuştur.

SONUÇ

İsg alanı artık kendini bu alanda uzmanlaşan ve isg hizmetlerini işyerlerine sunarak çeşitli ekonomik menfaatlar elde eden OSGB şirketlerine bırakmıştır. İşverenler 6331 sayılı Kanundan doğan isg önlemlerini işyerinde kendileri tarafından kurulan isg organizasyonu ile değil de OSGB şirketlerinin sunmuş olduğu hizmetler arasında yer alan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı temini gibi konularda işyeri dışarıdan isg hizmeti temini yoluna başvurmaktadır. Özellikle az sayıda işçinin çalıştığı ve ekonomik olarak büyük güçte olmayan işyerleri bu yolu tercih etmektedir.

Çalışan yaşamını güvence altına alan ve koruyan isg alanını, işveren ile aralarında yapılan bir sözleşme sonucu ortaya çıkan ve ekonomik olarak işverenlere bağlı olarak hizmet sunan OSGB şirketlerine tamamıyla bırakılmasının beraberinde bazı olumsuz sonuçlar getirmesi mümkündür. Çünkü OSGB şirketleri ekonomik olarak kar elde etme amacıyla kurulan ve nitelikleri itibarıyla birer ticaret şirketleridir. Yani sunmuş oldukları hizmetler karşılığında bu şirketler ücret almakta esasen bir bağımlılık ilişkisinin varlığı gözlenebilmektedir. Sözleşmenin bir tarafı olan işveren, sözleşmenin her aşamasında fesih hakkına sahiptir ve bu durum işverenlerin elini güçlendirmektedir. Gerçekten pek çok işveren, OSGB şirketlerin tarafından belirtilerek işyerinde alınması gereken ve büyük maliyetteki isg önlemlerini almayarak bu OSGB şirketleri ile sözleşmeye devam etmemektedir. Aynı şekilde işverenlerin bu tutumları karşısında, OSGB şirketleri ve bu şirketlerin çalışanları olan isg profesyonelleri objektif bir isg gözetimi ve hizmeti sunamamaktadır. Dolayısıyla 6331 sayılı Kanun ile işverenlere bir tercih olarak sunulan dışarıdan isg hizmetleri temin etme olanağının, olumlu sonuçları olduğu kadar bazı olumsuz durumlara da sebebiyet verebileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

6331 sayılı Kanun ile işverenler için dışarıdan isg hizmetleri teminin de büyük rol oynayan OSGB'lerin ticaret şirketi olarak kurulabilmektedir. OSGB şeklinde faaliyet göstermek amacıyla kurulan ticaret şirketlerinin tamamı için OSGB yetki belgesi almak zorunludur. Bu yetki belgesi dışında OSGB şirketi kurmak için herhangi bir şart bulunmamaktadır. Ancak -anonim şirketler haricinde- özellikle şirket kurucuları ve ortakları bakımından 6331 sayılı Kanun ve diğer isg mevzuatı ile bir sınırlamanın getirilmesi daha doğru olacaktır. Çünkü isg alanı ile ilgisi olmayan kişilerin veyahut

kuruluşların OSGB şirketlerinin kurucusu veya ortağı olarak faaliyette bulunması telafisi güç zararların doğmasına sebebiyet verecektir. İsg alanının, bu alanda hiçbir tecrübesi ve bilgisi olmayan kişilere bırakılması işyerinde yaşanan iş kazaların artmasına ve isg hizmetlerinde kalitenin düşmesine neden olacaktır.

İşyerinde yaşanan iş kazaları sonucunda OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde öncelikle bu şirketler ile işverenler arasındaki isg hizmetleri temini sözleşmesinin hukuki niteliğinin irdelenmesi yol gösterici olmaktadır. Öğretide kimi görüşlere uyarınca bu sözleşmelerin bir eser sözleşmesi veya sui generis sözleşme olarak nitelendirilebileceği belirtilmiştir. Kanımızca bu sözleşmeler karma sözleşme olarak nitelendirilebilecektir. Ancak bu sözleşmelerin hukuki niteliğinin belirlenmesinde önemli olan OSGB şirketlerinden temin edilen isg hizmetlerinin tespiti dir.

İş hukuku öğretisinde OSGB şirketlerin işveren vekili olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda bu şirketlerin TBK m.116 uyarınca yardımcı kişi sayılacağı ve ilgili Kanun maddesine göre hukuki sorumluluğunun belirleneceği ifade edilmektedir. Her ne kadar OSGB şirketlerinin TBK m.116'ya göre yardımcı kişi sayılarak hukuki sorumluluğunun açıklanması mümkün ise de bu şirketlerin işveren vekili sıfatına haiz olduğu kabul edilemeyecektir. Çünkü işveren vekilleri sadece gerçek kişi olabilirken tüzel kişi sayılan OSGB şirketlerinin işveren vekili olabilmesi mümkün değildir. Ayrıca işveren vekilliği esasen işveren tarafından vekillere tanınan temsil yetkisine dayanmaktadır. Yani OSGB şirketlerinin böyle bir durumda işveren adına yaptığı isg hizmetleri birer hukuki işleme dayanmalıdır. Çünkü temsil yetkisi hukuki işlem yapmak amacıyla verilen bir yetkidir. Ancak OSGB şirketleri tarafından yerine getirilen birtakım isg hizmetlerinin hukuki işlem tesis etme iradesi bulunmamaktadır. Bütün bunların yanında işveren vekilliği sıfatının bu kişilere sağlamış olduğu en önemli yetki çalışanlara karşı emir ve talimat verme yetkisidir. Oysa OSGB şirketlerinin isg mevzuatındaki görevleri, yükümlülükleri ve yetkileri incelendiğinde bu şirketlerin emir ve talimat yetkilerinin olmadığı esasen birer danışman niteliği fonksiyonuna sahip olduğu görülecektir.

OSGB şirketlerinin iş kazaları nedeniyle TBK m.116 uyarınca yardımcı kişi olarak nitelendirilerek hukuki sorumluluğun belirlenmesi pek çok yönden eleştiriye

açıktır. Öncelikle yaşanan iş kazası sonucu zarara uğrayan işveren çalışanı sadece işverene dava yöneltebilecektir. Oysa bu dava aynı zamanda OSGB şirketlerine de yöneltilebilmelidir. Çünkü OSGB şirketlerinin doğrudan hukuki sorumluluğuna gidilememesi bu şirketlerin kurulma amacını işlevsiz hale getirecektir. Ayrıca sadece işverenin hukuki sorumluluğuna gidilmesi halinde, zararı karşılayan işverenin OSGB şirketlerine ve bunların çalışanı olan isg profesyonellerine karşı açacağı rücu davları sonucunda ciddi belirsizlikler ve dava yoğunluğu oluşacaktır.

İşyerinde meydana gelen iş kazası sonucu zarara uğrayan işveren çalışanı bu kazada ihmali bulunan OSGB şirketlerinin doğrudan sorumluluğuna gidebilmelidir. Böylesi bir durumda iş kazası sonucu ortaya çıkan zarardan işveren ile OSGB şirketleri TBK m.61 uyarınca müteselsil sorumlu olacaktır. Öne sürdüğümüz bu görüş zarar gören işveren çalışanı ile OSGB şirketleri arasında kurulan üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme ile kurumsal bir temele oturtulabilecektir. Gerçekten her ne kadar isg hizmetleri temini sözleşmesi işveren ile OSGB şirketleri arasında akdedilse de, işveren çalışanları OSGB şirketleri tarafından sözleşmeden doğan sundukları edimlere (isg hizmetleri) işveren kadar yakındır. Ayrıca bu kişilerin korunması halinde işverenlerin (alacaklının) menfaatinin olduğu söylenmelidir. Çünkü OSGB şirketlerinin yardımcı kişi sayılması halinde iş kazası sonucu ortaya çıkan zararın tamamı doğrudan işveren yöneltilecektir. Oysa üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin varlığı halinde işveren bu zararı OSGB şirketleri ile kusuru oranında müteselsil sorumluluk hükümleri uyarınca paylaşacaktır. Nitekim işveren çalışanı olan bu kişilerin üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin koruyucu alanında olduğu da açık bir şekilde öngörülmektedir. OSGB şirketleri ile zarar gören işveren çalışanı arasında üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin vücut bulması sonucu bu şirketler TBK m.116 uyarınca yardımcı kişi çalıştıran sıfatına haiz olacaktır ve ilgili Kanun hükümleri uyarınca sorumluluğuna gidilecektir. Gerçekten somut olayın koşulları ve diğer şartların sağlanması halinde OSGB şirketlerinin TBK m.66 uyarınca adam çalıştıranın sorumluluğuna dayanılarak haksız fiil hükümlerine göre sorumluluğuna gidilebilmesi mümkündür. Ancak TBK m.66'da OSGB şirketlerine getirilen kurtuluş kanıtı sayesinde bu şirketler kolay bir şekilde sorumluluktan kurtulabilecektir. Ancak böylesine bir düşünce her yönden hakkaniyete aykırıdır. Çünkü verdiği isg hizmetleri karşılığında ciddi gelirler elde eden bu şirketler kendi ihmalleri sonucu meydana gelen iş kazalarından doğan zararları

tazmin etmekle yükümlü olmalıdır. İşte bu durumda öne sürdüğümüz görüş olan ve haksız fiil hükümlerinin elverişsiz koşullarını işlevsiz hale getiren üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme ile zarar gören işveren çalışanı lehine hüküm tesis edilebilecektir. Gerçekten OSGB şirketlerinin TBK m.116 uyarınca sorumluluğuna gidildiğinde bu şirketler TBK m.66'da belirtilen hususların yanında bundan başkaca kendilerinin hiçbir kusurunun olmadığını ispat etmedikçe sorumluluktan kurtulamayacaktır. Ayrıca hukuki sorumlulukta zamanaşımı süreleri karşılaştırıldığında TBK m.116 uyarınca sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanılarak açılan davalarda zamanaşımı on yıl iken; TBK m.66 uyarınca haksız fiil hükümlerine göre açılan davalarda zamanaşımı süresi iki ve on yıllık sürelerdir. Bu durumda da TBK m.116'ya göre OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğuna gidilmesi zarar gören işveren çalışanı lehine olacaktır.

Sonuç olarak kendi imkanları ile isg mevzuatından doğan isg önlemlerini alma yükümlülüğünü yerine getiremeyen işverenlerin, OSGB şirketleri sayesinde bu yükümlülükleri yerine getirerek işyerinde bir isg organizasyonun oluşması ve tedbirlerin alınması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. Böylelikle en azından işyerlerinde iş kazalarının önlenmesi adına bir adım atılmış olmakta ve gerekli isg bilincinin oluşturulması adına çaba sarf edilmektedir. Ancak belirtildiği üzere serbest ekonomi piyasasına göre hareket eden OSGB şirketlerinin ve bu şirket çalışanı olan isg profesyonellerinin isg hizmetleri sunmuş oldukları işverenlere karşı özellikle ücret noktasında olan bağılılıkları azaltılmalıdır. Bu durumda OSGB şirketlerinin ve isg profesyonellerinin mesleki bağımsızlık ve objektiflik çerçevesinde görevlerini yürüteceği görülecektir. Dolayısıyla devletin yani ilgili Bakanlıkların veya kamu ve kuruluşların bu alana olan destekleri arttırılmalıdır. OSGB şirketlerinin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğunu düzenleyen 6331 sayılı Kanun m.8/3'ün "*Hizmet sunan kuruluşlar iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işveren ile müteselsil olarak sorumludur*" şeklinde değiştirilmesi halinde ortaya çıkan müteselsil sorumluluk, üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme kavramı ile hukuki bir zemine oturtulabilecektir. Böylelikle zarara uğrayan işveren çalışanı zararlarını hem işvereninden hem de OSGB şirketlerinden tazmin edebilecektir. Ayrıca üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmenin varlığı halinde TBK m.66'ın neden olduğu haksız fiil sorumluluğunun elverişsiz hükümleri uygulanmayarak hakkaniyete

daha uygun olan TBK m.116 hükümleri uyarınca sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre OSGB şirketlerinin hukuki sorumluluğuna gidilecektir.



KAYNAKÇA

Kitaplar ve Makaleler

- Aca, Zeynep-Göze, Fehim, “OSGB Sistemiyle Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvenliği Uzmanlığına İlişkin Görüşleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2020, C. 4, S. 67, 2244-2245.
- Akı, Erol, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, *DEÜHFD*, 2013, C. 15, S. Özel Sayı, s. 5.
- Akıllı, Hafize–Aydoğdu, Önder, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi”, *MTA Doğal*
- Akın, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorunlar ve Gelişmeler”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- Akın, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, *III. Yılında Yeni İş Yasası*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 2005, İstanbul.
- Akın, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Danışmanlık Hizmetinin Hukuksal Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2010, S. 18, s. 33 vd.
- Akın, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD)*, C. 54, S. 1, 2004, s. 57.
- Akın, Levent, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2013 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2018, s. 171-173.
- Akın, Levent, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2011, C. 25, S. 2, s. 27.
- Akın, Levent, “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012, C. 3, S. 34, s. 121.
- Akın, Levent, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.
- Akıncı, Şahin, *Borçlar Hukuku Bilgisi Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Hazırlanmış 7. Baskı, Sayram Basım, Konya, 2013.
- Akıntürk, Turgut-Kahraman, Derya A., *Borçlar Hukuku: Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri*, Yenilenmiş 25. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.

- Akkaya, M. Ali, “Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durumun Değerlendirilmesi”, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 2017, C. 31, S. 4, s. 506.
- Akkurt, S. Sami, “Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler Ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi”, *DEÜHFD*, 2008, C. 10, S. 2, s. 36.
- Akkutay, B. Lale, “Birleşmiş Milletler Andlaşması Çerçevesinde Ekonomik Yaptırımların Hukuki Niteliği ve Yargısal Denetimi”, *TBB Dergisi*, 2014, S. 111, s. 411.
- Akpınar, Teoman, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2014.
- Akpınar, Teoman-Batur, Necat-Çakmakçaya, B. Yiğit, *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014.
- Aktaş, Murat, *AB ve Türkiye*, 1. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2016.
- Aktay, Nizamettin-Arıci, Kadir-Senay Kaplan, E. Tuncay, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013.
- Aktekin, Şeyda, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısında Düünden Bugüne”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S.25, s. 98 vd.
- Akünel, Teoman, “Sorumluluk Hukukunda Sözleşmenin Nisbiliği Prensibinin Aşılması”, *Yargıtay Dergisi*, 1975, C. 14, S. 55, s. 224.
- Akyiğit, Ercan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, S. 29; s. 41-42.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, Seçin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Akyol, Şener, *Tam Üçüncü Şahıs Yararına Sözleşme*, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008.
- Alli, Benjamin, *Fundamental Principles Of Occupational Health And Safety*, Second Edition, International Labour Office, Geneva, 2008.
- Alp, Mustafa, “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, *DEÜHFD*, 2004, C. 6, S. 1, s. 30.
- Alpagut, Gülsevil, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Genel Esasları”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İÜHFM)*, 2014, C. 72, S. 2, s. 31.

- Alpagut, Gülsevil, “Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu”, *Legal İSGHD*, 2008, C. 5, S. 20, s. 1352.
- Alpagut, Gülsevil, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı”, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s. 40.
- Alpagut, Gülsevil, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, *TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri*, Matsa Basımevi, Ankara, 2012.
- Alpagut, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S. 25, s. 23-24;
- Alpar, Bülent, " İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2003, C. 7, S. 2, s. 2.
- Alper, Yusuf, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1992, S. 37-38, s. 84
- Alper, Yusuf, “İş Güvenliğinin Temel İlkeleri”, *Sosyal Sigortalar Kurumu Bülteni*, 1989, S. 16, s. 31-32.
- Alper, Yusuf, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 9. Bası, Dora Yayınevi, Bursa, 2018.
- Alper, Yusuf-Kaya, P. Ali, 75. *Kuruluş Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995.
- Alpsoy, Lütfü-Güner, Recep, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı”, *THD*, 2015, C. 10, S. 108, s. 455.
- Altan Tekin, Füsün, “İş Güvenliği ve Önemi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1991, C. 9, S. 1-2, s. 333.
- Altinel, Hüseyin, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015,
- Antalya, O. Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Borçların İfası-Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları)*, Cilt: V/1-3, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

- Antalya, O. Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri-Sebepsiz Zenginleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, Cilt: V/1-2, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Antalya, O. Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Temel Kavramlar-Sözleşmeden Doğan Borç İlişkileri)*, Cilt: V/1, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Aral, Fahrettin-Ayrancı, Hasan, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, 12. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.
- Arıcı, Kadir, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, *İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2013.
- Arıcı, Kadir, “Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde Kapsam Meselesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2014, C. 28, S. 2, s. 16-18.
- Arıcı, Kadir, “Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 2005, C. 55, S. 1, s. 494.
- Arıcı, Kadir, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- Arıcı, Kadir, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.
- Arslan, Volkan-Ulubeyli, Serdar, “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2016, C. 3, S. 50, s. 1337-1338.
- Aslanköylü, Resul, “Mülga 506 Sayılı Ve Mer’î 5510 Sayılı Kanunlarda İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası”, *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2015, C. 14, S. 1, s. 1-3.
- Aslanköylü, Resul, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, Nurol Matbaacılık, Ankara, 2003.
- Atamer, Yeşim, “Üçüncü Kişinin Uğradığı Zararın Sözleşmesel Sorumluluk Kurallarına Göre Tazmini”, *Yargıtay Dergisi*, 1996, C. 22, S. 1-2, s. 102.
- Atar, Yavuz, *Türk Anayasa Hukuku*, 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Ayan, Mehmet, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- Aydemir, Efrail, *Eser Sözleşmesi ve İnşaat Hukuku*, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

- Aydemir, Murteza, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü*, İSGÜM Basımevi, Ankara, 2000.
- Aydemir, Murteza, *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Altı İşveren Kavramları*, Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), Ankara, 1993.
- Aydın, Tülay, “Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 12.12.2002 Tarihli Kararının İncelenmesi”, *İÜHFM*, 2006, C. 64 , S. 2, s. 322 vd.
- Aydın, Ufuk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S. 26, s. 14.
- Aydınlı, İbrahim, “İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine ilişkin Karar İncelemesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2006, C. 20, S. 5, s. 36-46.
- Aydınlı, İbrahim, “İşçinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Düzenlenmesi”, *Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi (TÜHİS)*, 2005, C. 19, S. 6, s. 23.
- Aydınlı, İbrahim, “İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağ) Bakımından Değerlendirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, S.1-2, 2004, s. 58-61.
- Aydınlı, İbrahim, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.
- Aydınlı, İbrahim, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004.
- Aydoğdu, Murat-Kahveci, Nalan, *Türk Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.
- Ayhan, Abdurrahman, “Sosyal Güvenlik İş Güvenliği İlişkisi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1988, C. 6, S. 2, s. 428.
- Ayhan, Rıza-Çağlar, Hayrettin-Özdamar, Mehmet, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019.
- Aykaç, H. Bahar, “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2015, C. 3, S. 46, s. 95 vd.

- Bahtiyar, Mehmet, *Ortaklıklar Hukuku*, Güncellenmiş 13. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Bakır, Z. Gönül, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)*, 2012, C. 2, S. 1, s. 18.
- Balcı, Mesut, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S.4, s. 151 vd.
- Baloğlu, Cem, “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları”, *Kamu-İş*, 2015, C. 14, S. 2, s.104.
- Baskan, Esra, “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve Uzmanların İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Sorumluluğu”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2014, C. 28, S. 4, s. 26.
- Başbuğ, Aydın, “İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2016, C. 2, S. 3, s. 18.
- Başbuğ, Aydın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi”, Akbulut, Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları, Ed: Aydın Başbuğ-Mehmet, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- Başbuğ, Aydın, “İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2004, C.7, S. 3, s. 3.
- Başbuğ, Aydın, “İşyeri Hekimi İle Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1999, C. 4, S. 4, s. 127 vd.
- Başbuğ, Aydın, *Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunlar*, Seker-İş Yayınları, Ankara, 2010.
- Başbuğ, Aydın, *İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Şeker-İş, Ankara, 2020.
- Başbuğ, Aydın-Yücel Bodur, Mehtap, *İş Hukuku*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.
- Baycık, Gaye, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri", *AÜHFD*, 2011, C. 60, S. 2, s. 227-254.
- Baycık, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2013, S. 3, s. 108-109.
- Bayram, Fuat, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.

- Bayram, M. Hanifi, *Avrupa Birliği Hukuku Dersleri*, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Bayram, Selahattin, “Osmanlı Devleti'nin Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilatı ve Esnaf Loncaları”, *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2012, S. 21, s. 88.
- Becker, Herman, “Eser (İstisna) Sözleşmesi”, *Yargıtay Dergisi*, C. 9, S. 3, Çeviren: Suat Dura, 1983, s. 309-310.
- Besiri, Arzu, “Ötanazi ve Yaşam Hakkı”, *TBB Dergisi*, 2009, S. 86, s. 188.
- Bilge, Necip, *Borçlar Hukuku Özel Borç Münasebetleri*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1971.
- Bilgili, Fatih-Demirkapı, Ertan, *Şirketler Hukuku Dersleri*, 3. Bası, Dora Yayıncılık, Bursa, 2014.
- Bilir, Nazmi, “İş Sağlığı Uygulama İlkeleri”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi (İSG)*, 2001, S. 1, s. 10-11.
- Birsen, Kemaleddin, *Borçlar Hukuku Dersleri*, Birinci Kitap: Umumi hükümler, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Tahsin Onuk Matbaası, İstanbul, 1954.
- Bozkurt, Tamer, *Şirketler Hukuku*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Legem Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Brandt Rauf, Paul-Brandt Rauf, Sherry, “History Of Occupational Medicine: Relevance of Imhotep And The Edwin Smith Papyrus”, *British Journal Of Industrial Medicine*, Volume. 44, Number. 1, 1987, s.68.
- Bulut, Nil K., *Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme*, XII. Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2009.
- Buz, Vedat, “İş Sahibinin BK m. 369’a Göre Eser Sözleşmesinin Feshi”, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi (Batider)*, 2001, C. 21, S. 2, s. 223.
- Caniklioğlu, Nurşen, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, *Çalışma Mevzuatı Semineri*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2012.
- Caniklioğlu, Nurşen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorunlar ve Gelişmeler Yorum Bölümü”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayıncılık*, Birinci Baskı, İstanbul, 2014.

- Caniklioglu, Nurşen, “Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006, C. 1, S. 8, s. 58-60.
- Cengizler, Fatih, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın Ülkemize Getirisi ve Götürüsü”, *DEÜHFD*, 2014, C. 72, S. 2, s. 81-86.
- Centel, Tankut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı”, *MÜHFD-HAD*, 2013, C. 19, S. 2, s. 80-81.
- Centel, Tankut, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2013, C. 27, S. 3, s. 8.
- Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.24, s. 15.
- Centel, Tankut, *İş Hukuku*, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 1994.
- Cılga, Ertan, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2010, S. 20, s. 61-62.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı*, Yayın No: 58, Ankara, 2017.
- Çankaya, O. Güven, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2002, C. 76, S. 24, s. 3-4.
- Çankaya, O. Güven-Çil, Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, 2011.
- Çebi, Hakan, *Limited Şirketler Hukuku*, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2019.
- Çebi, Hakan, *Şirketler Hukuku*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Çelik, Nuri-Canbolat, Talat-Caniklioglu, Nurşen, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Çenberci, Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, Ankara, 1978.
- Çenberci, Mustafa, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Olgaç Matbaası, Ankara, 1977.
- Çetindağ, Şerif, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durumu”, *Toprak İşveren Dergisi*, S. 86, 2010, s. 26.
- Çiçek, Özal-Öçal, Mehmet, “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *Emek ve Toplum Dergisi*, 2016, C. 5, S. 11, s. 124.

- Çoban, Nazlı, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Danışmanlık Sözleşmesi”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2019, C. 15, S. 193-191, s. 1303 vd.
- Dayınlarlı, Kemal, *İstisna Akdinde Müteahhidin ve İş Sahibinin Temerrüdü*, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve İlgili Mevzuat Eklenmiş 2. Bası, Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara, 1993.
- Demir, Fevzi, “Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)*, 2007, C. 20, S. 4-5, s. 18.
- Demir, Fevzi, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1.Cilt, TBB Yayınları, Ankara, 2006.
- Demir, Fevzi-Demir, Gönenç, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2009, C. 1, S. 1, s. 1-3.
- Demircioğlu, A. Murat, “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağını İncelenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2007, S. 5, s. 14.
- Demircioğlu, A. Murat, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2020.
- Demircioğlu, A. Murat, *Yargıtay Kararları Işığında 4857 Sayılı İş Yasası*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2008.
- Demircioğlu, A. Murat-Centel, Tankut-Kaplan, H. Ali, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 20. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Demircioğlu, A. Murat-Kaplan, H. Ali, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı Güvenliği Örgütlenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 30, 2013, s. 7-8;
- Demircioğlu, A. Murat-Kaplan, H. Ali, “İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesinde Yeni Bir Kurum: Toplum Sağlığı Merkezleri”, *Legal İSGHD*, 2016, C. 12, S. 48, s. 41-56.
- Demircioğlu, A. Murat-Kaplan, H. Ali, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.
- Demircioğlu, Murat-Güzel, Ali, *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*, 2. Baskı, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2002.
- Demirkaya, Seher, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2014, C. 28, S. 6, s. 26.

- Deniz, Önder, “Cumhuriyet Döneminde Çalışma Hayatı”, *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 2007, C. 6, S. 15, s. 146-147.
- Deschanaux, Henri-Tercier, Pierre, *Sorumluluk Hukuku*, Çeviren: Salim Özdemir, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1983.
- Dilik, Sait, “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 1985, C. 40, S. 1, s. 95.
- Domaniç, Hayri, *Anonim Şirketler Hukuku ve Uygulaması*, C. 2, Temel Yayınları, İstanbul, 1988.
- Domaniç, Hayri, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi: Adi Şirketler, Kollektif ve Komandit Şirketler*, C. 1, Temel Yayınları, İstanbul, 1988.
- Ekmekçi, Ömer, “Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2008, C. 22, S. 3, s. 13-14.
- Ekmekçi, Ömer, “İş Güvenliği ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 4, s. 106-119.
- Ekmekçi, Ömer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2007, S. 5, s. 19.
- Ekmekçi, Ömer, “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, *İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 304, Ankara, 2010.
- Ekonomi, Münir, “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, S. 12, s. 19.
- Ekonomi, Münir, *Ferdi İş Hukuku*, C. 1, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul.
- Engin, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007.
- Engin, Murat, “Üçlü İş İlişkileri”, *III. Yılında Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası*, 2005, İstanbul.

- Erdoğan, Ersin, “Noterlerin Hazırlanmasına Katılmış Oldukları Senetler Sebebiyle Zarar Gören Üçüncü Kişilere Karşı Hukukî Sorumluluğu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi (YBHD)*, 2016, C. 1, S. 1, s. 255 vd.
- Erdoğan, Gülnur, “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, *TBB Dergisi*, 2008, S. 77, s. 130.
- Erdoğan, İhsan, “İstisna Sözleşmesi ve Bazı İş görme Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD)*, 1990.
- Erdoğan, İhsan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Genişletilmiş 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.
- Eren, Fikret, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu”, Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Kongresi, *TBB Yayınları*, Ankara, 2020, s. 44.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, 25. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 2, 25. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974.
- Erenk, Erdem, *İş Hukukunda Karma ve Kendine Özgü İsimli Sözleşmeler*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.
- Eriş, Gönen, *Açıklamalı-İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ticari İşletme ve Şirketler*, 1. Cilt: Ticari İşletme ve Ticaret Şirketleri, Genişletilmiş 2. Baskı, Adalet Matbaacılık, Ankara, 1992.
- Erken, Baki, “Anayasal Çerçeve de Türkiye’de Çalışma Hakkı”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2013, S. 2, C. 1, s. 67-68.
- Ertaş, Seref, “Borçların İfası İle İlgili Yeni Borçlar Kanunun Değerlendirilmesi”, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012.

- Ertürk, Şükran- Emir, Asiye, “6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, *Legal İSGHD*, Fevzi Demir’e Armağan, 2016, s. 104-105.
- Ertürk, Şükran, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S. 27, s. 23.
- Esener, Turhan, *Borçlar Hukuku I (Akitlerin Kuruluşu ve Geçerliliği)*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1969.
- Esener, Turhan, *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.
- Evren, Ö. Kemal, *İş Sağlığı ve El Güvenliği El Kitabı*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.
- Eyrenci, Öner-Taşkent, Savaş- Ulucan, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- Feyzioğlu, F. Necmeddin, *Borçlar Hukuku*, Cilt I: Akdin Muhtelif Nevileri (Özel Borç İlişkileri), Yenilenmiş ve Genişletilmiş 3. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1978.
- Gençler, Ayhan, Sosyal Politika Açısından İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku: Ders Notları, 1. Baskı, Türk Dünya Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1999,
- Gerek, Nüvit, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Son Değişiklikler”, *Sicil-İş Hukuku Dergisi*, 2008, S. 11, s. 13.
- Gerek, Nüvit, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftalarının Hatırlattığı Sorumluluklar”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1992, C. 10, S. 1-2, s. 434.
- Gerek, Nüvit, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 868, Eskişehir, 2006,
- Gerek, Nüvit, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları, 3. Baskı, Yayın No: 470, Eskişehir, 2002.
- Gözden Geçirilip Genişletilmiş 6. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2014.
- Gülmez, Mesut, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2007, C. 1, S. 12, s. 31-32.
- Gülmez, Mesut, *1919-2019 ILO-Türkiye İlişkilerinin Yüzyılı*, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, Ankara, 2019.

- Gültekin, Fatih, “Yardımcı Kişinin Fiillerinden Borçlunun Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2018, S. 35, s. 391.
- Gümüş, M. Alper, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, C. 2, 3. Baskı, Vedat Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Güneren, Ali, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, 2018.
- Gürsoy, K. Tahir, “Haksız Eylem (Fiil) Den Doğan Talep Hakkı ve Bu Hakkın Diğer Talep Haklarıyla Yarışması (Dava Hakkının Telahuku)”, *AÜHFD*, 1974, c. 31, S. 1, s. 171.
- Güvercin, C. Hüseyin, “Sosyal Güvenli Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 2004, C. 57, S. 2, s. 91.
- Güzel, Ali- Ugan Çatalkaya, Deniz, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (MÜHFD-HAD)*, 2014, C. 20, S. 1, s. 57.
- Güzel, Ali, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1986, S. 35-36, s. 200.
- Güzel, Ali, “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri”, *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara, 2003.
- Güzel, Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004, C. 1, S. 1, s. 45.
- Hatemi, Hüseyin-Gökyayla, Emre, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
- Hatemi, Hüseyin-Serozan, Rona-Arpacı, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Özel Bölüm*, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1992.
- Işık, Volkan, “Kurumsal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, *SGD*, 2013, C. 3, S. 1, s. 102.
- İleri, Ülkü, *İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri ile Sosyo-Ekonomik Sonuçları*, 1. Basım, Elif Yayınevi, Ankara, 2014.
- İmamoğlu, Hülya, “İsviçre Ve Türk Yargı Kararlarında Eser Kavramı, Özellikle Estetik Operasyonu Konu Edinen Sözleşmenin Hukuki Niteliğine İlişkin Olarak

- Yargıtay’ın Yaklaşımı: Güncel Bir Bakış”, *AÜHFD*, 2019, C. 68, S. 1, s. 244-248.
- İmregün, Oğuz, *Kara Ticaret Hukuku Dersleri*, Yeniden Gözden Geçirilmiş İlaveli 11. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1996.
- İmregün, Oğuz, *Kollektif, Komandit Ve Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Ortaklıklar*, Yasa Yayıncılık, İstanbul, 1989.
- İnan, A. Naim, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979.
- İren, Ertan, “İşçilerin İş Sağlığı Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 3, s. 92.
- Kabakçı, Mahmut, “6331 Sayılı Kanun Sisteminde İş Güvenliği Uzmanı”, *TİSK İşveren Dergisi*, 2013, C. 51, S. 6, s. 73-74.
- Kabakçı, Mahmut, “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin İşlevi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, S. 29, s. 64.
- Kabakçı, Mahmut, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, *TBB Dergisi*, 2009, S. 86, s. 256.
- Kabakçı, Mahmut, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri*, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009.
- Kabaoğlu, İ. Özden, *Anayasal Sosyal Haklar*, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012.
- Kalabalık, Halil, *İnsan Hakları Hukukuna Giriş*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Kaneti, Selim, *İsviçre Federal Mahkemesinin Borçlar Hukuku Kararları (1955-1994)*, C.1: Borçların Genel Hükümleri, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968.
- Kaplan, E. Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2003, C. 7, S. 2, s. 3.
- Kaplan, E. Tuncay, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2004, S. 24, s. 41.

- Kaplan, İbrahim, *Türk-İsviçre Hukukunda Mimarlık Sözleşmesi ve Mimarın Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1983.
- Karaca, Mehmet, “İfa Yardımcısının Fiilinden Borçlunun Sorumluluğu”, *THD*, 2010, S. 49.
- Karacabey, Ö. Faruk, “Hakların Yarışması”, *Ankara Barosu Dergisi*, 1980, S. 6, 1980, s. 671.
- Karakaş, İsa, *İşçinin Sosyal Güvenlik Hakları*, 1. Basım, Türk Metal Sendikası, Ankara, 2020.
- Kayar, İsmail, *Ticaret Hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Kayırgan, Hasan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, *MÜFHD*, 2014, C. 20, S. 1, s. 460.
- Kaynaklar ve Ekonomi Bülteni*, 2013, S. 16, s. 245.
- Keskin, Dilşad, “Doğum Öncesi Gerçekleşen Zarar Verici Fiil Sebebiyle Tazminat: Ceninin Tazminat Talebi”, 2013, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (GÜHFD)*, 2013, C. 17, S. 1-2, s. 743 vd.
- Kılıçoğlu, Ahmet, “Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet”, *AÜHFD*, 1974, C. 31, S. 1, s. 397.
- Kılıçoğlu, Ahmet, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Genişletilmiş 18. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.
- Kılıkış, İlknur, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2013, C. 15, S. 1, s. 20.
- Kılıkış, İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2016.
- Kılıkış, İlknur-Alper, Yusuf, “6331 Sayılı Kanun’da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri”, *SGD*, 2015, C. 5, S. 1, s. 34-38.
- Kırca, Çiğdem, *Bilgi Vermeden Dolayı Üçüncü Kişiye Karşı Sorumluluk*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2004.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip, *Borçlar Hukuku Dersleri*, Birinci Fasikül, Hemen Hemen Hiç Değiştirilmemiş 2. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1985.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip-Hatemi, Hüseyin-Serozan, Rona- Arpacı, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, C. 3, İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme,
- Koç, Yıldırım, *Türkiye- ILO İlişkileri*, Türk İş Eğitim Yayınları, No: 44, Ankara, 2000.

- Korff, Douwe, *Yaşam Hakkı*, 1. Baskı, Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitabı, Çeviren: Özgür Heval Çınar–Abdulcelil Kaya Strasbourg, 2006, s. 6.
- Korkmaz, Adem- Avsallı, Hüseyin, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012, S. 26, s. 154-158.
- Kozak, İ. Erol, “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1992, S. 37-38, s.69.
- Kuntalp, Erden, *Karışık Muhtevalı Akit*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1971.
- Kurşat, Zekeriya, “Eser ve Vekâlet Sözleşmelerinin Nitelendirilmesi Sorunu Ve Nitelendirmenin Hükmü”, *İÜHFİM*, 2009, C. 67, S. 1-2, s. 158
- Laçiner, Vedat, Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, 1. Baskı, İdeal Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- Limon, Aslıhan, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 2011, S. 1, s. 231.
- Looschelders, Dirk-Makowsky, Mark, “Borç İlişkisinin Nispiliği ve Üçüncü Kişinin Hukuki Durumu”, *Hukuk Köprüsü Dergisi*, C. 4, S. 4, Çeviren: Kerem Öz, 2013, s. 237.
- Milliband, Ralph, “The Politics of Robert Owen”, *Journal Of The History of Ideas*, 1954, C. 15, S. 2, s. 233.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi-Astarlı, Muhittin-Baysal, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Cilt I: Bireysel İş İlişkileri, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2019.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi-Astarlı, Muhittin-Baysal, Ulaş, *İş Hukuku: Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal, “Asıl İşveren- Alt işveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar”, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, *Legal Yayıncılık*, İstanbul, 2008.
- Narmanlıoğlu, Ünal, Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.
- Narter, Sami, “Haksız Fiilerde Zamanaşımı ve Bedensel Zararlarda Zamanaşımının Başlangıç Sorunu”, *THD*, 2015, C. 10, S. 109, s. 21-35.
- Narter, Sami, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk*, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 51.

- Nazlı, Seçkin, *Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne İlişkin Düzenlemelerin İş Hukukuna Etkisi*, Birinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.
- Nomer, H. Nami, “Rücu İstemine İlişkin Zamanaşımı”, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan (Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu), *MÜHFHAD*, 2011, C. 17, S. 3-4, s. 246-248.
- Nomer, H. Nami, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 17. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Nurdoğan, A. Kemal “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ – ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, *Bitlis Eren Üniversitesi İzdüşüm Dergisi*, 2018, C. 3, S. 4, s. 81.
- Ocak, Saim, “6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu Taraflara Getirdiği Yükümlülükler”, *İş Sağlığı ve Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli*, Öz-İplik İş Eğitim Yayınları, İstanbul, 2013.
- Ocak, Saim, “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönetmeliğinde Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, *Legal İSGHD*, 2013, C. 10, s. 24.
- Ocak, Saim, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun İstihdama Etkisi”, *Legal İSGHD*, 2013, C. 37, s. 81.
- Ocak, Saim, *İş Güvenliği Uzmanlığı*, Adalet Yayınevi, 2013.
- Oğuzman, Kemal-Barlas, Nami, *Medeni Hukuk (Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar)*, 23. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.
- Oğuzman, Kemal–Öz, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, C.1, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
- Oğuzman, Kemal–Öz, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Gözden Geçirilmiş 13. Bası, C.2, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
- Oktay, Saibe, “İsimsiz Sözleşmelerin Geçerliliği, Yorumu ve Boşlukların Tamamlanması”, *İÜHFM*, 1996, C. 55, S. 1-2, s. 274.
- Okur, A. Rıza- Güzel, Ali-Caniklioglu, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 12. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009.
- Okur, A. Rıza, “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş*, Ankara, 2004, s. 208.
- Okur, Sinan, “Türk-İsviçre ve Alman Hukukunda Eser ve Eser Teslim Sözleşmeleri: Tarihsel Gelişim, Kavram, Unsurlar ve Benzer Sözleşme Tiplerinden Ayırt Edilmesi”, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2019, C. 14, S. 175, s. 697-698.

- Orhan, Serdar, “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”, *Emek ve Toplum Dergisi*, 2014, C.3, S. 6, s. 72.
- Orhan, Serdar, “Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatının Oluşumunda İlo Ve Ab Normlarının Etkisi”, *IDEA Studies*, 2018, C.4, S. 7, s. 89-90.
- Orhan, Serdar-Özkan, Elifnaz-Uysal, Sezgin “Dışarıdan İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye’de Uygulanan Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama”, *İşletme Bilgisi Dergisi*, 2017, C. 5, S. 3, s. 230.
- Öçal, Mehmet-Çiçek, Özal, “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırılmalı Analizi”, *Emek ve Toplum*, 2017, C. 6, S. 16, s. 623.
- Önüt, B. Lale, *Avrupa Birliği Hukukunun Üye Devletlerde Uygulanması*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.
- Ören, Kenan-Yüksel, Hasan, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *Emek ve Toplum Dergisi*, 2012, C. 1, S. 1, s. 37.
- Özdemir, Erdem, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Temel Esasları”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2016.
- Özdemir, Erdem, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- Özkiraz, Ahmet- Talu, Nuray, “Sendikaların Doğuşu: Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2008, C. 3, S. 2, s. 109.
- Öztürk, Nurettin, “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2002, S. 7, s. 2.
- Özveri, Murat, *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2015.
- Özyurt, Vuslat, “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”, *İÜHFM*, C. 72, S. 2, 2014, s. 338.
- Poroy, Reha-Tekinalp, Ünal-Çamoğlu, Ersin, *Ortaklıklar Hukuku I*, Güncellenmiş Yeniden Yazılmış 14. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.
- Poroy, Reha-Tekinalp, Ünal-Çamoğlu, Ersin, *Ortaklıklar Hukuku II*, Güncellenmiş Yeniden Yazılmış 14. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.
- Pulaşlı, Hasan, “Türk, İsviçre ve Alman Hukukuna Göre İktisadi Amaç Kavramının Şirket ve Dernekler Bakımından Değerlendirilmesi”, *Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Dergisi*, 2016, C. 32, S. 2, s. 21-72.

- Pulaşlı, Hasan, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020.
- Pulat, Pelin, “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. III, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 2063- 2106.
- Reisoğlu, Safa, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 11. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 1997.
- Saraç, Coşkun, “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin Ölüm Kazasından Dolayı Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S. 26, s. 125.
- Sarmış, İmran-Şahin, Osmanbey, *Avrupa Sosyal Şartı*, Ed: Fazıl Aydın, ÇASGEM, Ankara, 2014.
- Saygılı, Tahsin, “Babil Hukuku ve Hammurabi Kanunları”, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 2015, C. 2, S. 2, s. 18.
- Saymen, Ferit-Elbir, H. Kemal, *Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler*, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1966.
- Selimoğlu, Y. Engin, *Eser Sözleşmesi*, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.
- Seratlı, G. Burcu, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, *AÜHFD*, C. 53, S. 2, 2004, s. 222.
- Serin, Güngör-Çuhadar, M. Turan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi”, *SDU Teknik Bilimler Dergisi*, 2015, C. 5, S. 2, s. 44.
- Serozan, Rona, “"Culpa İn Contrahendo", "Akdin Müsbet İhlali" Ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi”, *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi (İÜMHAD)*, C. 2, S. 3, 1968, s. 119.
- Serozan, Rona, “Nisbi Hakların Güçlendirilmesi”, *İÜHFM*, 1974, C. 40, S. 1-4, s. 459-460.
- Sevimli, K. Ahmet, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Temel Esasları Soru-Yanıt Bölümü”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2015 Yılı Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2016.
- Sevimli, K. Ahmet, “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010, S. 1, s. 304.
- Sevimli, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013, S. 36, s. 128-130.

- Sidney, Pollard- Salt, John, *Robert Owen Prophet Of The Poor: Essays In Honour Of The Hundredth Anniversary Of His Birth*, First American Edition, Bucknell University Press, New Jersey, 1971.
- Sonnenschein, Jürgen, “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme ve Yeni Sorunları”, *Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 5, S. 1, Çeviren: İsmail Karapınar, 1984, s. 268.
- Soyer, Polat, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 1, s. 18.
- Sözer, A. Nazım, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 3. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017.
- Sümer, H. Hadi, “İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği Ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi”, *Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları Ve Usulü Kongresi*, Ankara Barosu Yayınları, Ankara, 2013.
- Sümer, H. Hadi, “Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır?”, *Çimento İşveren Dergisi*, 1997, C. 11, S. 4, s. 10 vd.
- Sümer, H. Hadi, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 24. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Sümer, H. Hadi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Sümer, H. Hadi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Süzek, Sarper, “Alt işveren ilişkisinin kurulması”, *Legal İSGHD*, 2010, C. 7, S. 25, s. 16.
- Süzek, Sarper, “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2019, C. 14, S. 3, s. 7-8
- Süzek, Sarper, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri”, *Legal İSGHD*, 2017, C. 14, S. 55, s. 1299-1300.
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- Şahin, Turan, *Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Eseri Teslim Borcunu İfada Temerrüdü*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012,
- Şahlanan, Fevzi, “Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları”, *İÜHFM*, 2014, C. 71, S. 2; s. 470-471.
- Şen, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2015, C. 4, S. 1, s. 122.

- Şener, O. Hami, *Limited Ortaklıklar Hukuku*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.
- Şener, O. Hami, *Ortaklıklar Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- Tacir, Hamide, “Yaşama Hakkı Kapsamında Yaşamın Başlangıcı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2013, C. 19, S. 2, s. 1302.
- Tandoğan, Haluk, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, C. 1/1: Kendine Özgü Yapısı Olan ve Karma Sözleşmeler, Satış ve Çeşitleri, Trampa, Bağışlama, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984.
- Tandoğan, Haluk, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, C. 2: İstisna ve Vekalet Sözleşmeleri, Vekaletsiz İş Görme, Sevinç Matbaası, İstanbul, 1977.
- Tandoğan, Haluk, *Kusura Dayanmayan Sorumluluk Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*, Turhan Kitabevi, 1981, Ankara.
- Tandoğan, Haluk, *Mukayeseli Hukuk, Hususiyle Türk- İsviçre ve Alman Hukuku Bakımından Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini*, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları*, Ajans-Türk Matbaası, Ankara, 1963.
- Tarım, Ayla, “İş Güvenliği Uzmanları ile İşyeri Hekimlerinin Nitelik ve Görevleri İle Çalışma ve Usul Esasları”, *İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 304, Ankara, 2010.
- Taşkent, Savaş, “Alt İşveren”, *Legal İSGHD*, 2004, C. 1, S. 2, s. 16.
- Taşkıran, Gülçin, “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2016, C. 4, S. 51, s. 1765-1766.
- Tiftik, Mustafa-Adıgüzel, Ayşe “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, *YBHD*, 2016, S. 1, s. 336.
- TİSK İşveren Dergisi*, 2013, C. 51, S. 6, s. 71.
- Tokyol, Aysen, *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Vipaş A.Ş. Yayınevi, Bursa, 2000.
- Tokyol, Aysen, *Uluslararası Sosyal Politika*, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2017.
- Toptaş Arslan, Gülşah, “Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş”, *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2018, C. 2, S. 1, s. 158.

- Tozan, Celal, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Uygulamaları*, TİSK Yayınları, Ankara, 2011.
- Tuncay, A. Can, "İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı", *Temsil ve Vekalet İlişkin Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1977.
- Tuncay, A. Can, "İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı", *Temsil ve Vekalet İlişkin Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1977.
- Tuncay, A. Can-Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 15. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012, s. 14.
- Tuncay, Can, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, S. 12, s. 58
- Tunçomağ, Kenan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, Üzerinde Çalışılmış 5. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1972.
- Tunçomağ, Kenan, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 4. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 1988.
- Tunçomağ, Kenan, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 2. Bası, C. 2, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1974.
- Tunçomağ, Kenan-Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.
- Turan, Kamil, *Ferdi İş Hukuku*, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993.
- Uluslan, İlhan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetim Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Kazancı, İstanbul, 1990.
- Uşan, Fatih- Erdoğan, Canan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Uşan, Fatih, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.
- Uzun, Hasan, Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Tarihi Gelişimi, Ed: Gökçe Cerev, Yakup Köseoglu, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018,
- Ülgen, Hüseyin vd., *Ticari İşletme Hukuku*, Güncellenmiş ve Kısmen Yeniden Yazılmış 6. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.
- Velidedeoğlu, H. Veldet-Kaynar, Reşat, *Türk Borçlar Kanununa Göre Borçlar Hukuku Umumi Hükümler*, 3. Baskı, Tan Matbaası, İstanbul, 1960.
- Yamakoğlu, Efe, *İşverenin İşyeri Hekimi Ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

- Yavuz, Cevdet-Acar, Faruk-Özen, Burak, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.
- Yavuz, Nihat, “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme ve Bunun Kira Hukukunda Bazı Yansıma Örnekleri”, *THD*, 2008, S. 26, s. 27 vd.
- Yavuz, Nihat, *Borçlar Hukuku El Kitabı*, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.
- Yelekçi, Memduh, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Gaye Matbaacılık, Ankara, 1988.
- Yenisey, K. Doğan, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- Yıldız, A. Naci, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Modeli ve İnsan Gücü”, *TİSK İşveren Dergisi*, 2013, C. 51, S. 6, s. 71.
- Yıldız, G. Burcu, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, *Toprak İşveren Dergisi*, 2010, S. 86, s. 10.
- Yılmaz, Fatih, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım Ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2013, C. 24, S. 6, s. 52.
- Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2010, C. 11, S. 2, s. 108-109.
- Yılmaz, Feride- Büyükakıncı, B. Yeşim, “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Karşılaştırılması”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi (OHS ACADEMY)*, 2019, C. 2, S. 1, s. 3.
- Yılmaz, Halil, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 2012.
- Yılmaz, Orhun, “İş Sağlığı ve Güvenliği Danışmanlığı Sözleşmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2019, C. 3, S. 62, s. 1937.
- Yiğit, Abdulvahap, *İş Güvenliği*, 2. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013.
- Yusuf Büyükay, “Eser Sözleşmelerinde Teslim İçin Müteahhide Ek Süer Verilmesini Zorunlu Kılan Haller”, *Fatih Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1, s. 14-15.
- Yürekli, Sebahattin, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2014, C. 72, S. 2, s. 558 vd.
- Zevkliler, Aydın-Gökyayla, Emre, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 20. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.

İnternet kaynakları

https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/9722/osgbbasvururehberi_16082018.pdf

(15.04.2021).

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:200812>

[11:EN:PDF](#) , (17.10.2020).

<https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx> (04.04.2021).

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--

[tr/index.htm](#) , (17.10.2020).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R11

[2](#) , (15.10.2020).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_SHO

[W_TEXT:Y](#) , (15. 10. 2020).

Yargı kaynakları

Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Süleyman ALTUNKAYA

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

