

Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluğu

Employers' Responsibility Arising from Occupational Health Safety in Temporary Agency Work

Gökçe ÖZGEN 

ÖZ

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, bu ilişkinin kurulmasını meslek edinmiş olan özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan bir ilişki türüdür. Bu noktada meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu, geçici işveren ve geçici işçiden oluşan üç taraflı bir yapıyı haizdir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçi, bir süreliğine başka bir işverenin nezdinde çalışmaktadır. Ne var ki, bu süreçte geçici işçinin işvereni halen özel istihdam bürosu olup, özel istihdam bürosunun iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri devam etmektedir. Geçici işçinin iş görme edimini başka bir işverenin yanında ifa etmesi, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, geçici işçi bakımından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hangi işveren ya da işverenler tarafından ve ne şekilde yerine getirileceği hususu tartışmaya açıktır. Bu çalışmada, özel istihdam bürosu ile geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün kapsamı ile bu yükümlülüğün yerine getirilmemesinden doğan hukuki sorumluluğun hangi işveren veya işverenler üzerinde olacağı hususu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Özel İstihdam Bürosu, Geçici İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri, Mütessesil Sorumluluk, Geçici İşçi

ABSTRACT

Temporary agency work is a type of relationship established through private labour offices that have made the establishment of this relationship a profession. At this point, temporary agency work has a three-sided structure consisting of a private labour office, a temporary employer and a temporary worker. In the temporary agency work, the temporary worker labors for another employer for a while. However, within the process the employer of the temporary worker is still the private labour office, and the obligations of the private labour offices arising from the employment contract continue. The fact that the temporary worker labors his/her work for another employer brings up some problems in the context of occupational health and safety. Herein, the issue of which employer or employers will implement occupational health and safety measures for temporary workers and in what way is open to discussion. In this study, the scope of the obligation of the private labour offices and the temporary employer to take occupational health and safety measures and which employer(s) will be civilly liable for the failure to fulfill this obligation are examined.

Anahtar Kelimeler: Temporary Agency Work, Private Labour Offices, Temporary Employer, Occupational Health and Safety Measures, Joint Liability, Temporary Worker.

* Araştırma Görevlisi, Özyeğin Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, gokce.ozgen@ozyegin.edu.tr, ORCID: 0009-0003-4530-5852.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Gökçe ÖZGEN

E-posta/E-mail: gokce.ozgen@ozyegin.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 21.08.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 21.11.2024

How to cite this article/Atf için: Gökçe Özgen, 'Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumluluğu' (2024) 30(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1049-1075. DOI: 10.33433/maruhad.1536686

GİRİŞ

İş hukukunun esnekleştirilmesi ve böylelikle istihdamın arttırılması gayreti, ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu, yeni istihdam modellerine yol açmıştır. Bu doğrultuda ortaya çıkan atipik istihdam modellerinden biri de geçici iş ilişkisidir. Geçici iş ilişkisi, meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olmak üzere ikiye ayrılmakta olup, uygulamada daha sık görülen türü meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin üçlü yapısı, geçici işçinin geçici süreliğine başka bir işverenin yanında iş görmesi ve bu işverenden emir ve talimat alması iş sağlığı ve güvenliği alanında birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu sorunların başlıcası, geçici işçilerin diğer işçilere nazaran iş kazası ve meslek hastalığına uğrama riskinin yüksekliğidir. Zira, geçici işçiler yönünden iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kimin tarafından ve ne şekilde alınacağı hususu tartışmaya açıktır. Bu durum, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ayrı bir önem atfetmektedir.

Çalışmamızın konusunu, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan sorumluluğu oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışmamızın ilk bölümünde; meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, tanım, amaç, uluslararası ve ulusal düzenlemeler bakımından genel hatları ile incelenecek olup, söz konusu ilişkide taraflar arasındaki ilişkilerin hukuki niteliği irdelenecektir. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, meslek edinilmiş geçici ilişkisinde özel istihdam bürosu ile geçici işverenin başlıca iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ele alınacak, ardından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yerine getirilmemesinden doğan hukuki sorumluluğun hangi işveren veya işverenler üzerinde olduğu hususu açıklığa kavuşturulacaktır.

I. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

A. GENEL OLARAK

Geçici iş ilişkisi¹, işverenin kendi işçisine karşı sahip olduğu işin görülmesini talep hakkının geçici bir süre için başka bir işverene devredildiği hukuki ilişkidir². Geçici iş ilişkisinin meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi, işverenin kendi bünyesinde sürekli istihdam ettiği işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde istisnai olarak görevlendirmesi suretiyle kurulmaktadır³. Burada işveren; yönetici yetiştirme, geçici işgücü ihtiyacını topluluk çatısı altında içeriden karşılama vb. kazanç sağlama amacı bulunmayan nedenlerle geçici işçi

1 Doktrinde bu ilişkiyi ödünç iş ilişkisi olarak nitelendiren görüş için bkz. Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi* (Kamu-İş 1995) 9; Serkan Odaman, 'Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması' (2016) (36) *Sicil İş Hukuku Dergisi* 41, 42; Orhan Ersun Civan, 'Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi' (2017) 66(2) *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 311, 311 vd.

2 Münir Ekonomi, 'Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi' *Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan* (Legal 2008) 231, 232; Akyiğit, *Ödünç İş İlişkisi* (n 1) 25; Ş. Esra Baskan, 'Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi' (2017) 21(2) *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, 4; Çağlar Çopuroğlu, *Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi* (Seçkin 2022) 21.

3 Odaman (n 1) 43; Baskan (n 2) 4.

görevlendirmektedir⁴. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise, bu ilişkinin kurulmasını meslek edinmiş olan özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan bir ilişkidir⁵. Bu ilişki türünde, özel istihdam bürosu, işçiyi salt başka bir işverenin yanında çalışmak üzere, kazanç elde etme amacıyla işe almaktadır⁶. Dolayısıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, işçinin geçici süreliğine bir başka işverene devredilmesi, işverenin mesleki faaliyetini oluşturmaktadır⁷.

Hukukumuzda geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu⁸ (İŞK.) m.7'de ele alınmaktadır. Bahse konu düzenlemede, 6715 sayılı Kanun⁹ değişikliğinden önce yalnızca meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi yer almakta iken; 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi'ne¹⁰ uyumlu olacak şekilde gerçekleşen söz konusu değişiklik ile birlikte, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi de yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Bu doğrultuda İŞK. m.7/f.1 uyarınca geçici iş ilişkisi, ya holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme suretiyle ya da özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulabilecektir. Belirtilmelidir ki, hukukumuzda geçici iş ilişkisi yalnızca İŞK.'da düzenlenmiş olup, Türk Borçlar Kanunu¹¹ (TBK), Deniz İş Kanunu¹² ve Basın İş Kanunu'nda¹³ bu hususa ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin bahse konu kanunlara tabi iş ilişkileri bakımından kural itibarıyla¹⁴ uygulanması mümkün değildir¹⁵. Ayrıca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine dair düzenlemeler, İŞK. ile birlikte 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu¹⁶ ile Özel İstihdam Bürosu Yönetmeliği'nde¹⁷ (ÖİBY) de yer almaktadır.

4 Ekonomi (n 2) 247 vd; Çopuroğlu (n 2) 25.

5 Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24.Bası, Beta 2024) 300; Esra Yiğit, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi* (On İki Levha 2019) 68; Yeliz Polat, *Sosyal Politika Açısından Özel İstihdam Büroları: Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi* (Gazi 2021) 53.

6 Süzek ve Başterzi (n 5) 300; Ekonomi (n 2) 249; Civan (n 1) 315.

7 Ömer Ekmekçi, '4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi' (2004) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 367, 375; Duygu Çelebi Demir, *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi* (Adalet 2019) 46.

8 İş Kanunu, Kanun Numarası:4857, Kabul Tarihi:22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

9 İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6715, Kabul Tarihi:06.05.2016, RG 20.05.2016/29717.

10 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104> accessed 8 June 2024.

11 Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

12 Deniz İş Kanunu, Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20.04.1967, RG 29.04.1967/12586.

13 Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5953, Kabul Tarihi: 13.06.1952, RG 20.06.1952/8140.

14 İŞK. kapsamı dışında bırakılan ev hizmetleri ile elliden az işçi çalıştıran tarım işlerinin yapıldığı işyerleri ise İŞK. m.7'nin kapsamına alınarak, söz konusu iş sözleşmeleri yönünden meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği düzenlenmiştir.

15 İŞK. m.7 düzenlemesinin diğer iş kanunları kapsamındaki işçilere de uygulanacağına ilişkin bir hüküm getirilmesinin isabetli olacağı yönünde bkz. Süzek ve Başterzi (n 5) 301; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 242; Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin tüm iş sözleşmelerini kapsayacak şekilde ayrı bir kanun ile düzenlenmesi gerektiği yönünde bkz. Ali Güzel ve Hande Heper, 'Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdamal: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi' (2017) 52(1) *Çalışma ve Toplum* 11, 27; Ercüment Özkaraca, 'Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi' *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları* (İstanbul Barosu Yayınları, 2018) 60; Kübra Doğan Yenisey, 'Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi' *Prof. Dr. Turhan Esener - I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (Seçkin 2016) 133, 143.

16 Türkiye İş Kurumu Kanunu, Kanun Numarası: 4904, Kabul Tarihi: 25.06.1963, RG 05.07.2003/25129.

17 Özel İstihdam Bürosu Yönetmeliği RG 11.10.2016/29584.

Uluslararası normlara bakıldığında, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgeleri başta olmak üzere, birçok uluslararası belgede düzenlendiği görülmektedir¹⁸. Bu noktada 91/383/EEC sayılı AB Yönergesi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisini doğrudan düzenlememekle birlikte, özellikle geçici işçilere yönelik getirilen iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ile dikkat çekmektedir¹⁹. Diğer yandan, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, uzun süren çalışmalar sonucu Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi'nde ele alınmaktadır. Söz konusu yönerge, geçici iş ilişkisine yönelik oluşturulmuş ilk AB belgesi olması ile ön plana çıkmaktadır²⁰. Öte yandan, ILO'nun meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine dair en kapsamlı sözleşmesi olan 181 sayılı Özel İş Aracılığı Sözleşmesi de bulunmaktadır. Ne var ki, 181 sayılı Sözleşme ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır²¹.

Geçici işçilerin korunması kapsamında; geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini almaması, bu doğrultuda gerçekleştirilecek suistimallerin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile iş piyasasının düzgün işlemesi amacıyla meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulması belirli kural ve sınırlandırılmalara tabi tutulmaktadır²². Bu kapsamda İşK. m.7/f.11 ve ÖİBY m.6/f.2 uyarınca, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesi ve özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesi yazılı yapılmalıdır. Bu noktada yazılılık şartı, geçerlilik şekli olup; bu şekle uyulmadan kurulan geçici iş ilişkisi geçersiz sayılacaktır²³. Diğer taraftan, İşK. m.7/f.2 ile ÖİBY m.5/f.2'de meslek edinilmiş geçici ilişkisinin kurulabileceği haller sınırlı sayıda öngörülmektedir²⁴. Bu doğrultuda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi; İşK. m.13/f.5 ile m.74'de belirtilen durumlarda işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olan gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması, mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hallerinde kurulabilecektir. Bunun yanı sıra, İşK. m.7/f.4-5 ile ÖİBY m.7 uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike arz eden yer altında maden çıkarılan işyerleri başta olmak üzere²⁵, belirli hallerde meslek edinilmiş geçici

18 Detaylı bilgi için bkz. Çopuroğlu (n 2) 29 vd; Yiğit (n 5) 3 vd.

19 Güzel ve Heper (n 15) 22; Victoria Howes, 'Who Is Responsible For Health And Safety Of Temporary Workers? EU And UK Perspectives' (2011) (2) European Labour Law Journal 379, 383 vd.

20 Gülsevil Alpagut, 'Geçici İş İlişkisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesi'nin Değerlendirilmesi' *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I* (Beta 2011) 353 vd; Yiğit (n 5) 4.

21 Çelebi Demir (n 7) 89 vd; Yiğit (n 5) 10.

22 Nitekim bkz. 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi m.4/f.1'e göre, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine dair yasak ve sınırlamalar, yalnızca bu işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği gereği ve işgücü piyasasının düzgün işlemesi ve suistimallerin engellenmesi amacıyla yapılabilecektir. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104> accessed 16 June 2024.

23 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 245; Civan, (n 1) 315; Böyle bir geçersizlik halinde, geçici işçinin geçici işveren nezdinde çalışmaya başlaması ile birlikte, geçici işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmelidir. Bkz. Baskan (n 2) 16.

24 Detaylı bilgi için bkz. Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, On İki Levha 2024) 213 vd; Çopuroğlu (n 2) 129 vd.

25 Doktrinde, yer altı madenlerinde geçici işçi çalıştırılması yasağının isabetli olmakla birlikte yeterli olmadığı, iş kazası

iş ilişkisinin kurulması yasaklanmıştır. Öte yandan, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulması bakımından süre ve işçi sayısına yönelik de birtakım sınırlamalar söz konusudur²⁶.

B. TARAFLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN HUKUKİ NİTELİĞİ

İşK. m.7/f.2 uyarınca meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam bürosunun bir işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici süreliğine bu işverene devretmesi suretiyle kurulmaktadır. ÖİBY m.3'te geçici işçi, geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan işçi; geçici işveren, özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işveren; özel istihdam bürosu ise iş arayanların elverişli oldukları işe yerleştirilmesi ile çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar şeklinde tanımlanmaktadır. O halde meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosu, geçici işçi ve geçici işverenin yer aldığı üç köşeli bir hukuki ilişkidir²⁷. Bu noktada, söz konusu üçlü ilişkide yer alan taraflar arasındaki ikili hukuki ilişkilerin irdelenmesi önem arz etmektedir.

İşK. m.7/f.2 ve ÖİBY m.6/f.1 uyarınca, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işveren tarafı özel istihdam bürosudur. Nitekim, ÖİBY m.3/f.1-g bendine göre iş sözleşmesi, özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmasını teminen işçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılan sözleşmedir. Bu kapsamda, özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında yazılı bir iş sözleşmesi yapılmalıdır (İşK. m.7/f.11 ile ÖİBY m.6/f.2). Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki bu ilişki, mevzuatta öngörülen istisnai düzenlemeler haricinde, iş ilişkilerine yönelik genel hükümlere tabidir²⁸. Özel istihdam bürosu, işveren sıfatı taşımasının doğal sonucu olarak, geçici işçilerin ücretinin ödenmesi başta olmak üzere diğer işveren yükümlülüklerinden sorumludur²⁹. Bahse konu işçilerin geçici olarak bir başka işverenin yanında iş görmesi ise, bu iş sözleşmesini sona erdirmemekte, özel istihdam bürosunun iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri devam etmektedir³⁰. Daha açık bir ifadeyle, özel istihdam bürosu geçici işçinin işvereni olarak kalmaktadır³¹. Ne var ki, geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte, işin görülmesini talep hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi geçici işverene geçmektedir³².

oranının yüksek olduğu diğer çok tehlikeli işler bakımından da geçici işçi çalıştırma yasağı getirilmesi gerektiği isabetli olarak ifade edilmektedir. Bkz. Süzek ve Başterzi (n 5) 306; Güzel ve Heper (n 15) 35; Doğan Yenisey (n 15) 150; Yiğit (n 5) 119.

26 Detaylı bilgi için bkz. Süzek ve Başterzi (n 5) 302 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 247 vd; Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku* (n 24) 212 vd; Çopuroğlu (n 2) 129 vd; Yiğit (n 5) 101 vd; Odaman (n 1) 45 vd; Polat (n 5) 87 vd;

27 Ekonomi (n 2) 233; Ekmekçi, 'Geçici İş İlişkisi' (n 7) 372; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, 'Yargı Kararları Işığında Kanuna Aykırı Geçici İş İlişkisinin Sonuçları' (2024) (51) Sicil İş Dergisi 36, 41; Çopuroğlu (n 2) 22.

28 Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku* (n 24) 226; Çopuroğlu (n 2) 116.

29 Doğan Yenisey (n 15) 149; Yiğit (n 5) 21.

30 Ekonomi (n 2) 232; Süzek ve Başterzi (n 5) 306; Çelebi Demir (n 7) 148.

31 Süzek ve Başterzi (n 5) 300; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 245.

32 Ekmekçi, 'Geçici İş İlişkisi' (n 7) 375; Ekmekçi ve Yiğit, 'Kanuna Aykırı Geçici İş İlişkisi' (n 27) 41; Baskan (n 2) 13; Bu noktada, özel istihdam bürosunun emir ve talimat verme yetkisi sınırlı da olsa devam edecektir. Bkz. Civan (n 1) 365.

Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasında İşK. m.7/f.11 ve ÖİBY m.6/f.2 uyarınca yazılı olarak akdedilmesi gereken geçici işçi sağlama sözleşmesi bulunmaktadır. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile, özel istihdam bürosu, geçici işverenin ihtiyaç duyduğu nicelik ve nitelikte işçiyi belirlenen süre boyunca iş görmesi için devretme borcu altına girmekte iken, bunun karşılığında geçici işveren de hizmet bedeli ödemekle yükümlü olmaktadır³³. Bu doğrultuda geçici işçi sağlama sözleşmesi, her iki tarafa borç yükleyen sürekli bir sözleşmedir³⁴. Bununla birlikte doktrinde, bu sözleşmenin niteliğine yönelik üçüncü kişi yararına sözleşme, alacağın temlik, temsil, üçüncü kişinin fiilini üstlenme, sözleşmeye katılma, kira, iş aracılığı görüşleri ileri sürülmektedir³⁵. Bizim de katıldığımız görüşe göre³⁶, geçici işçi sağlama sözleşmesi, kanunda düzenlenen sözleşme tiplerinden herhangi birine uymamasından bahisle sui generis bir sözleşmedir. Bu noktada, geçici işçi sağlama sözleşmesinin iş hukuku kapsamında olmasından ziyade, borçlar hukuku ile ticaret hukuku alanında değerlendirilmesi gereken bir sözleşme olduğu belirtilmelidir³⁷. Öte yandan bu sözleşmede; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işveren ile özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer almalıdır (İşK. m.7/f.11 ve ÖİBY m.6/f.3)³⁸.

Geçici işveren ile geçici işçi arasındaki ilişkinin hukuki niteliği ise tartışmaya açıktır. Zira, hukuka uygun olarak kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi sonucu, geçici işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurulmamaktadır³⁹. Ne var ki, geçici işçinin iş görme edimini geçici işverenin yanında ifa etmesi, tarafların birtakım hak ve yükümlülüklerini gündeme getirecektir. Tarafların bu ilişkiden doğan hak ve yükümlülükleri ise, ancak söz konusu ilişkinin hukuki niteliğinin belirlenmesi suretiyle ortaya konabilecektir. Doktrinde taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliğine yönelik sosyal temas, amaç ve üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme görüşleri ileri sürülmektedir⁴⁰. Geçici işçi ile geçici işveren arasındaki ilişkiyi, iş sözleşmesi benzeri hukuki bir ilişki olarak nitelendiren görüş de bulunmaktadır⁴¹. Belirtilmelidir ki, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, geçici işçi ile geçici işveren arasında herhangi bir sözleşme kurulmamasına rağmen, taraflar birbirlerinin güvenliğini gözetecek kadar yakın ilişki içerisinde bulunmaktadır. Kanaatimizce, geçici işçi ile geçici işveren arasındaki bu sosyal temas, dürüstlük kuralına dayanan edim yükümünden bağımsız bir borç ilişkisi meydana getirmektedir⁴². Bu noktada, taraflar arasında kurulan bu hukuki ilişkinin iş hukuku bağlamında

33 Çopuroğlu (n 2) 126; Civan (n 1) 325.

34 Yiğit (n 5) 32; Çelebi Demir (n 7) 175.

35 Bu görüşlere ilişkin detaylı bilgi için bkz. Akyiğit, *Ödünç İş İlişkisi* (n 1) 107 vd.

36 Akyiğit, *Ödünç İş İlişkisi* (n 1) 117; İbrahim Aydın, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları* (Seçkin 2004) 191; Özkaraca (n 15) 62.

37 Baskan (n 2) 15; Çelebi Demir (n 7) 177.

38 Bu düzenlemenin yeterli olmadığı, işçinin çalışacağı yer, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgiler, özellikle işçinin alacağı ücret konusunun sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken hususlar içinde düzenlenmemesinin uygulamada birçok soruna yol açacağı yönünde bkz. Güzel ve Heper (n 15) 44.

39 Ekmekçi, 'Geçici İş İlişkisi' (n 7) 372; Nitekim geçici işveren ile geçici işçi arasında iş ilişkisi değil, emir talimat ilişkisi bulunduğu yönünde bkz. Ekmekçi ve Yiğit, 'Kanuna Aykırı Geçici İş İlişkisi' (n 27) 41; Aydın (n 36) 193; Civan (n 1) 332.

40 Bahse konu görüşler için bkz. Aydın (n 36) 196 vd.

41 Süzek ve Başterzi (n 5) 310; Akyiğit, *Ödünç İş İlişkisi* (n 1) 123; Çopuroğlu (n 2) 23; Baskan (n 2) 17; Yiğit (n 5) 153.

42 Aynı yönde bkz. Aydın (n 36) 201; Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezaî Sonuçları* (Beta 2015) 125; Edim yükümünden bağımsız borç ilişkisine yönelik

değerlendirilmesi gerektiği önemle belirtilmelidir. Geçici işçinin geçici işverenin yanında fiili olarak çalışması ile başlayan bu ilişki, geçici işverene emir ve talimat verme yetkisi vermesinin yanı sıra eşit davranma, koruma ve gözetme borcu da yüklemektedir⁴³. Geçici işverenin söz konusu hak ve yükümlülüklerine karşılık geçici işçinin de iş görme, özen ve sadakat borcu ile itaat borcu söz konusu olmaktadır⁴⁴.

II. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE DOĞAN SORUMLULUĞU

A. GENEL OLARAK

Geçici iş ilişkisinin doğası gereği iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin tam anlamıyla uygulanması oldukça güçtür⁴⁵. Bu noktada, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin üçlü yapıyı haiz olması, geçici işçinin başka bir işverenin yanında iş görmesi ve geçici işçilerin çoğunlukla eğitim düzeyi düşük genç işçilerden oluşması⁴⁶ iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok sorunu da beraberinde getirmektedir⁴⁷. Öyle ki, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, geçici işçilere yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmediği, koruyucu malzeme ve ekipmanın ya hiç verilmediği ya da kalitesiz ürünler verildiği, geçici işçilerin iş görme edimini yerine getirdiği işyerinde temsil edilmediği görülmektedir⁴⁸. Nitekim, geçici işçilerin, geçici işverenin yanında çalışan daimi işçilere nazaran iş kazasına uğrama riski de daha yüksektir⁴⁹. Geçici işçilerin düşük mesleki eğitim düzeyine sahip işçiler olması da dikkate alındığında, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ayrı bir önem arz etmektedir.

detaylı bilgi için bkz. M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Cilt I* (20. Bası, Vedat 2022) 43 vd; Rona Serozan, ‘*Culpa in Contrahendo*’, ‘*Akadin Müspet İhlali*’ ve ‘*Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme*’ Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi’(1968) *Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi* 108, 113 vd.

43 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 251 vd; Süzek ve Başterzi (n 5) 310; Yiğit (n 5) 153 vd.

44 Süzek ve Başterzi (n 5) 310 vd; Civan (n 1) 333; Çelebi Demir (n 7) 165.

45 Joonho Ahn, Jongin Lee, Hyoung-Ryoul Kim, Yu-Min Lee, Tae-Won Jang, Dong-Wook Lee and Mo-Yeol Kang, ‘Comparative analyses of occupational injuries among temporary agency worker and direct contract workers: Findings from the Korea Health Panel 2009-2018’ (2022) 64(1) *American Journal Industrial Medicine* 1, 6.

46 Eurofound, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Publications Office of the European Union 2015) 21.

47 Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri* (Vedat 2020) 227; Howes (n 19) 381; Karş. Alessio Bertolini, *Temporary Agency Workers in Italy and the UK – The Comparative Experience of Labour Market Disadvantage* (Palgrave Macmillan 2020) 37 vd.

48 Howes (n 19) 381; Berna Öztürk, ‘Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri’ (2017) *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* (Beta 2017) 207, 222; Geçici işçilerin güvenlik ekipmanı, eğitim ve denetim hususlarında daha az korunduğu yönünde bkz. Ahn, Lee, Kim, Lee, Jang, Lee and Kang (n 45) 6.

49 Matteo Picchio and Jan C. van Ours, ‘Temporary Jobs and the Severity of Workplace Accidents’ *Elsevier Journal of Safety Research* (2017) (61) 41, 41; Elsa Underhill, ‘Should Host Employers Have Greater Responsibility for Temporary Agency Workers’ *Employment Rights?* *Asia Pacific Journal of Human Resources* (2010) (48) 338, 338 vd.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik İşK. m.7, Türkiye İş Kurumu Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) düzenlemeleri genel çerçeveyi çizmekle birlikte, bu husus esasen Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik'te⁵⁰ detaylıca düzenlenmektedir⁵¹. Söz konusu yönetmelik, AB tarafından hazırlanan Belirli Süreli Hizmet veya Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçilerin Çalışma Esnasında Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerinin İyileştirilmesine Yönelik Önlemler adını haiz 91/383/EEC sayılı AB Yönergesi⁵² esas alınarak hazırlanmıştır. Söz konusu yönetmeliğin amacı, 91/383/EEC sayılı AB Yönergesi'ne paralel şekilde, geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sağlık ve güvenlikleri bakımından işyerindeki diğer çalışanlarla aynı düzeyde korunmasını sağlamaktır (m.1). Bahse konu yönetmelik, İSGK kapsamına giren belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi, sözleşme süresinin sona ermesinin objektif koşullara bağlı olduğu işlerde çalışanlara veya geçici iş ilişkisi kurulan işverene ait işyerinde geçici iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanmaktadır (m.2). Doktrinde, söz konusu yönetmeliğin oldukça eski tarihli bir yönerge esas alınarak hazırlandığı, belirli süreli iş sözleşmesi ile geçici iş sözleşmesinin ayrı kurumlar olduğu, belirli süreli iş sözleşmesinde tek işveren söz konusu iken, geçici iş sözleşmesinde iki işverenin bulunduğu, dolayısıyla günümüz koşullarında özellikle iş sağlığı ve güvenliği bağlamında bu iki sözleşme türünün ortak bir anlayışla düzenlenmesinin mümkün olmadığı isabetli olarak ifade edilmektedir⁵³.

İSGK m.4 düzenlemesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alacağı önlemler, sınırlı sayıda olmamak üzere belirtilmektedir⁵⁴. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde ise, iki işveren söz konusu olup, geçici işçi asıl işvereni olan özel istihdam bürosunun yanında değil, geçici süreliğine başka bir işverenin yanında çalışmaktadır⁵⁵. Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hangi işveren veya işverenler tarafından alınacağı, söz konusu önlemlerin alınmamasından kimin ya da kimlerin sorumlu olacağı hususu tartışmaya açıktır. 91/383/EEC sayılı AB Yönergesi'nde de bu sorulara yanıt verecek açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu ile geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü kapsamında yerine getirmesi gereken başlıca iş sağlığı ve güvenliği önlemleri incelenecektir.

50 Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik RG 23.08.2013/28744; Bu yönetmeliğin çıkartılması ile 15.05.2004 tarih ve 25463 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik yürürlükten kalkmıştır.

51 Yiğit (n 5) 156.

52 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383> accessed 17 June 2024.

53 Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Bası, On İki Levha 2022) 399; Özdemir (n 47) 230 vd. Yazara göre, geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hususu yönetmelikte değil, ana hatları ile doğrudan İSGK'da düzenlenmelidir.

54 Ayşegül Ekin, *Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi* (Seçkin 2021) 217; Öztürk (n 48) 230. Nitekim işveren, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2018/906 K 2024/104 14.02.2024; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2017/2357 K 2021/1121, 30.09.2021; Yargıtay 21 HD, E 2019/3544 K 2020/568, 06.02.2020.

55 Özdemir (n 47) 230.

B. MESLEK EDİNİLMİŞ GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

1. Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü

TBK m.417/f.1'e göre işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlama, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü altındadır. İşçinin kişiliğinin korunması, işçinin kişilik değerlerine dahil olan her türlü hakkın gözetilmesini gerektirmektedir⁵⁶. Bu çerçevede işçinin yaşamı ve sağlığının korunması, maddi ve manevi değerlerine saygı gösterilmesi, kişilik hakkı kapsamında değerlendirilecek tüm bilgilerin korunması, üçüncü kişiler ile paylaşılmaması gerekmektedir. İşçinin kişiliğinin korunması bağlamında başlıca yükümlülük, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü önlemi alma yükümlülüğüdür. Nitekim TBK m.417/f.2 uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Benzer şekilde İSGK m.4/f.1 hükmünde de işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü düzenlenmektedir. Bu doğrultuda işveren; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlenmesi, aksi halde uygunsuzlukların giderilmesi, risk değerlendirmesi yapılması, iş verirken bu işin çalışanın sağlık ve güvenliğine uygunluğunun dikkate alınması, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemlerin alınması yükümlülüklerini yerine getirmelidir (İSGK m.4/f.1).

Belirtildiği üzere, meslek edinilmiş geçici ilişkisinde geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosudur. İşveren sıfatını haiz özel istihdam bürosu, geçici işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereği olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla da yükümlü olacaktır. Diğer yandan geçici işveren, İŞK. m.7/f.9-f ile ÖİBY m.9/f.1-e bendi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken önlemleri almakla yükümlüdür. Söz konusu düzenlemelerde, geçici işverenin geçici işçilere dair alacağı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından herhangi bir sınırlama öngörülmektedir⁵⁷. Bu durumda geçici işveren, kendi işçilerinde olduğu üzere, geçici işçiler için de gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü altındadır⁵⁸.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması kapsamındaki yükümlülüklerden biri, koruyucu ekipmanın sağlanmasıdır. Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri için gerekli araç ve gereçlerin

56 Süzek ve Başterzi (n 5) 416 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 367; Hakan Keser, 'İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması' (2006) (9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 65, 70.

57 Yiğit (n 5) 157.

58 Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, (Legal 2005) 43; Yiğit (n 5) 157.

nasıl ve kimin tarafından sağlanacağı hususu yanıtlanmalıdır. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.5'te işverenin, belirli süreli işlerde veya geçici süreli iş ilişkilerinde, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulamalarda bulunamayacağı öngörülmektedir. Doktrinde bir görüş⁵⁹, bahse konu düzenlemenin geçici işverenin gerekli kişisel koruyucu donanımları geçici işçiye ücretsiz olarak sağlama yükümlülüğü bulunduğunu açık bir şekilde öngörmemesinden bahisle, söz konusu hükmü eleştirmektedir. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre⁶⁰, geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, esasen tüm koruyucu ekipmanın geçici işçiye ücretsiz bir şekilde sağlanması yükümlülüğünü de kapsamaktadır.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından önem arz eden bir başka yükümlülük ise iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasıdır. Bu noktada İSGK m.22/f.1 uyarınca işveren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasında geçici işçilerin sayıya dahil edilip edilmeyeceği hususu ise tartışmaya açıktır. Doktrinde bir görüş⁶¹, geçici işçinin geçici işverenin işyerinde zarara uğrama tehlikesi altında bulunmasından dolayı bu işçilerin geçici işverenin işyerindeki sayıya dahil edilmesinin uygun olacağını ifade etmektedir. Yine aynı görüş, bu kabul sonucu özel istihdam bürosunun sayıyı bu şekilde azaltarak kurul kurma yükümlülüğünden kurtulabileceğini, bu sakıncanın önüne geçebilmek için geçici işçilerin her iki işyerindeki sayıya da dahil edilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Diğer bir görüşe göre⁶², geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığından, bu işçiler yalnızca kendi işverenin işyerindeki sayının belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Benzer şekilde Yargıtay ile BAM içtihatları da asıl işveren ile iş sözleşmesi devam eden geçici işçilerin kendi işverenlerinin işyerindeki sayıya dahil edilmesi gerektiği yönündedir⁶³. Başka bir görüş ise⁶⁴, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin özelliklerini dikkate alarak bu soruya yanıt vermekte, geçici işçilerin geçici işverenin yanında çalıştığı süre boyunca bu işyerindeki sayıya dahil edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasında iş sözleşmesi ile çalışanların değil, o işyerinde çalışanların dikkate

59 Özdemir (n 47) 233; Öztürk (n 48) 232.

60 Yiğit (n 5) 157; Benzer yönde bkz. Ekin (n 54) 218.

61 Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (14. Bası, Seçkin 2022) 456.

62 Ekmekçi, 'Geçici İş İlişkisi' (n 7) 46; Caniklioğlu, 'Geçici İş İlişkisi' (n 77) 137; Özkaraca (n 15) 92; Özdemir (n 47) 234.

63 "...Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirildikleri; fakat aslında "bodro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde gözönünde bulundurulmalıdır..." Yargıtay 9 HD, E 2020/1076 K 2020/4530, 01.06.2020; İstanbul 29 BAM, E 2020/2709 K 2020/1908, 31.12.2020; İzmir 15 BAM, E 2020/294 K 2020/1452, 16.12.2020.

64 Ekin (n 54) 227. Yazar, geçici işçinin çalışmasının sona ermesi halinde, bu durumun işyerindeki işçi sayısının elliye düşmesi halinde dahi mevcut kurulun varlığını etkilememesi gerektiğini ileri sürmektedir; Öztürk (n 49) 238; Süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisinin kurulduğu hallerde, geçici işçilerin geçici işverenin işyerindeki sayıya dahil edilmesi gerektiği yönünde bkz. Polat (n 5) 57.

alınması gerekmektedir⁶⁵. Zira, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmasında belirli sayıda işçi koşulu aranmasının nedeni, o işyerinde çalışan sayısına bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalığı riskinin artmasıdır⁶⁶. Bu nedenle kanaatimizce, geçici işçinin geçici işverenin yanında çalıştığı süre ile sınırlı olmak üzere, bu işyerindeki sayıya dahil edilmesi gerektiği görüşü üstün tutulmalıdır. Nitekim meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçi, geçici işverenin daimi işçileri ile aynı işyerini paylaşmakta ve aynı tehlike altında çalışmaktadır⁶⁷.

Özel istihdam bürosu ile geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından gerekli koruyucu ekipmanın sağlanması ile iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması dışında pek çok yükümlülüğü söz konusudur. Bu kapsamda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma, işyeri sağlık güvenlik birimi kurma, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığını bildirme, çalışan temsilcisi belirleme, acil durum planları oluşturma yükümlülüğü sayılabilecektir. Çalışmamızda, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde önem arz eden başlıca iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine yer verilmek kaydıyla, her başlık altında hangi işverenin ne tür önlemlerden sorumlu olduğu tespit edilecek, ardından bu yükümlülükler aykırı davranılması halinde hangi işveren ya da işverenlerin sorumlu tutulacağı hususu belirlenecektir.

a. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Eşit Davranma Yükümlülüğü

İş hukukunun tüm alanlarında uygulanması gereken anayasal dayanağı haiz eşit davranma borcu, iş sağlığı ve güvenliği alanında da önemini göstermektedir. Nitekim 91/383/EEC sayılı AB Yönergesi'nin temel amacı, belirli süreli veya geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen işçilerin, o işyerinin diğer tüm işçileriyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda eşit imkanlara sahip olmasının sağlanmasıdır (m.2). Bununla birlikte, 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi'nin de temelini eşitlik ilkesi oluşturmaktadır⁶⁸. Bu doğrultuda meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde eşit davranma borcu, gerek 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi m.5'te gerekse bu yönerge temel alınarak hazırlanan İşK. m.7/f.10'da açıkça düzenlenmiştir⁶⁹. Söz konusu düzenlemelere göre, geçici işçinin geçici işverenin yanında çalıştığı süre boyunca temel çalışma koşulları, geçici işveren tarafından aynı iş için doğrudan işe alınmış olması halinde uygulanacak koşulların altında olmamalıdır. Bahse konu düzenlemelerde yer alan temel çalışma koşulları ifadesi belirsiz olup, bu kavramın ilgili düzenlemeler ışığında açıklığa kavuşturulması gerekmektedir⁷⁰. Nitekim, 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi m.3/f.1'de temel çalışma

65 Öztürk (n 48) 238; Levent Akın, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik* (Yetkin 2013) 136. Yazar, alt işverenlik ilişkisinden hareketle, elli işçi sayısının belirlenmesinde aynı ortamda çalışan işçiler olarak anlaşılmasının yasanın amacına daha uygun düşeceğini ifade etmektedir; Ayrıca bkz. Çopuroğlu (n 2) 181 vd.

66 Gaye Baycık, 'Rödövens Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C.II* (Beta, 2011) 1895, 1951.

67 Ekin (n 54) 227; Öztürk (n 48) 238.

68 Howes (n 19) 386.

69 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 253.

70 Temel çalışma koşulları ifadesinin netlikten uzak bir kavram olduğu ve 2008/104/EC sayılı AB Yönergesi çerçevesinde yorumlanması gerektiği yönünde bkz. Ekmekçi ve Yiğit, *İş Hukuku* (n 24) 236; Temel çalışma koşulları kavramının çok geniş tutulduğu, bu itibarla hukukumuzda yer alan çalışma koşulları kavramından farklılık göstermediği yönünde bkz. Süzek ve Başterzi (n 5) 314.

koşulları; çalışma süresi, fazla mesai, dinlenme süreleri, gece çalışması, yıllık izin ve resmi tatiller ile ücret olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde İŞK. gerekçesinde de temel çalışma koşullarının çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenme, gece çalışması, işyerinde yapılacak mesleki eğitim, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanların ve hamilelerin korunması vb. tüm koşulları kapsadığı ifade edilmektedir⁷¹.

2008/104/EC sayılı AB Yönergesi'ne paralel olacak şekilde hukukumuzda da geçici işçiler yönünden emsal işçi değil, aynı iş esas alınmıştır⁷². Nitekim İŞK. m.7/f.10 uyarınca, geçici işçiye, geçici işverenin yanında doğrudan işe alınsaydı tabi olacağı çalışma koşullarının uygulanması gerekmektedir. Bu doğrultuda, geçici işverenin nezdinde aynı işi yapan daimî bir işçi bulunup bulunmamasından bağımsız olarak, geçici işçinin aynı iş için doğrudan işe alınsaydı tabi olacağı çalışma koşullarının belirlenmesi gerekir⁷³. Diğer yandan, eşit davranma yükümlülüğünün hangi işverene ait olduğu hususu tartışmaya açıktır. Doktrinde bir görüş⁷⁴, geçici işverenin emsal durumdaki kendi işçisine sağlayacağı temel çalışma koşullarını geçici işçiye de aynı şekilde sağlaması gerektiğini ileri sürmektedir. Başka bir görüş ise⁷⁵, eşit davranma yükümlülüğünün özel istihdam bürosuna ait olduğunu, yalnızca çalışma koşullarının tespitinde geçici işverenin işyerinin nazara alınacağını öngörmektedir. Bu noktada, geçici işveren ile özel istihdam bürosu için ayrı ayrı bir değerlendirme yapılmalıdır.

Doktrinde bir görüş⁷⁶, eşit davranma borcundan söz edebilmek için, işçinin işyerinde iş sözleşmesi ile çalışması gerektiğini belirtmekle birlikte, iş sözleşmesi kavramının da geniş yorumlanması gerektiğini ileri sürmektedir. Başka bir görüş ise⁷⁷, geniş yorum görüşünden hareketle, geçici işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi benzeri bir ilişkinin bulunduğunu belirterek eşit davranma borcunun gündeme geleceğini ifade etmektedir. Belirttiğimiz üzere, geçici işçi ile geçici işveren arasında edim yükümünden bağımsız bir borç ilişkisi meydana gelmektedir. İş hukuku çatısı altında değerlendirilmesi gereken bu ilişki, geçici işverene koruma ve gözetme borcu ile birlikte eşit davranma borcu da yüklemektedir. Bu doğrultuda geçici işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışma koşullarında işyerinde bulunan geçici işçiler ile daimi işçiler arasında herhangi bir ayırım yapmaksızın, İSGK başta olmak üzere ilgili tüm mevzuatı uygulamakla yükümlüdür⁷⁸. Nitekim, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.5'te geçici işverenin eşit davranma

71 <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekceler/is-kanunu-madde-gerekceleri/1> Erişim Tarihi 20 Haziran 2024.

72 Alpagut, 'AB Yönergesi' (n 21) 359; Özkaraca (n 15) 80; Baskan (n 2) 33.

73 Doğan Yenisey (n 15) 159; İç hukukunda, eşitlik ilkesinin uygulanması bakımından işyerinde emsal işçinin bulunma koşulu arayan üye devletlere dair bkz. Alpagut, 'AB Yönergesi' (n 21) 360.

74 Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Bası, Seçkin 2022) 58; Doğan Yenisey (n 15) 161; Ayrıca bkz. Süzek ve Başterzi (n 5) 314. Yazar, eşit davranma borcunun ne özel istihdam bürosu ne de geçici işverene yönelttiğini belirterek, bu noktada çalışma koşulları bakımından ikili bir ayırma gitmektedir. Bu görüşe göre, ücret ve bu nitelikteki haklar yönünden eşit davranma borcu özel istihdam bürosunda iken; çalışma süresi, ara dinlenme, gece çalışması vb. koşullar bakımından geçici işveren eşit davranma borcu altındadır.

75 Özkaraca (n 15) 81; Ekin (n 54) 147; Karş. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 252 vd.

76 A. Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (Fakülteler Matbaası, 1982) 150.

77 Nurşen Caniklioğlu, 'Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçlar' *Legal Vefa Toplantıları II Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı: Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (Legal 2008) 121, 141; Odaman (n 1) 213.

78 Benzer yönde bkz. Underhill (n 49) 347.

yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten de geçici işçilerin geçici işverenin yanında kısa süreliğine iş görmesi, geçici işverenin yükümlülüklerini ihmal etmesi için haklı neden teşkil etmemektedir⁷⁹. Bilakis, geçici işverenin daimi işçileri yönünden aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini, geçici işçiler için uygulamaması eşit davranma borcunun ihlali olarak değerlendirilmelidir. Bu noktada, geçici işçinin iş kazasına uğraması halinde sorumluluğun belirlenmesinde, geçici işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığının da tespit edilmesi gerekmektedir⁸⁰.

Geçici işçinin işvereni olarak özel istihdam bürosu, geçici işçiye ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla kuşkusuz yükümlü olacaktır. Nitekim Türkiye İş Kurumu Kanunu m.19/f.2 uyarınca, geçici işçiye dair İSGK, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁸¹ ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'ndan⁸² doğan yükümlülükler, İşK. m.7 saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilecektir. Ne var ki, özel istihdam bürosunun iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından işçileri arasında ayırım yapmaması gerektiğine dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu noktada, kaynağını Anayasa⁸³ m.10 ile İşK. m.5'ten alan eşit davranma borcunun, işveren sıfatını haiz özel istihdam bürosu için evleviyetle söz konusu olacağı hususunda tereddüt edilmemelidir. Tüm bu açıklamalar ışığında kanaatimiz, gerek özel istihdam bürosunun gerekse geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından eşit davranma borcunun bulunduğu yönündedir⁸⁴.

b. Bilgilendirme Yükümlülüğü

91/383/EEC sayılı AB Yönergesi m.3'e göre üye devletlerin, geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçilere, çalışmaya başlamadan önce, karşılaşacağı risklere dair bilgi vermesi; söz konusu bilgilerin ise özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve gerekli sağlık gözetimi ile işin niteliğine bağlı özel riskleri içermesi gerekmektedir⁸⁵. Bahse konu yönerge esas alınarak düzenlenen İSGK m.16/f.1 uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla, çalışanları ve çalışan temsilcilerini, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler ve kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür. İSGK m.16, bilgilendirme yükümlülüğüne dair genel bir çerçeve çizmekle birlikte, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bağlamında İSGK m.16/f.2-b bendi önem arz etmektedir. Bahse konu düzenlemeye göre işveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada

79 Ertan İren, 'Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü' (2011) 60(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 281, 289; Canan Erdoğan, 'Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü' (2017) (2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 127, 138.

80 Caniklioğlu, 'Geçici İş İlişkisi' (n 77) 141; Özdemir (n 47) 233.

81 RG. 16.06.2006, 26200.

82 RG. 08.09.1999, 23810.

83 RG. 18.10.1982, 17863.

84 Bu yönde bkz. Underhill (n 49) 350.

85 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383> accessed 20 June 2024.

belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür⁸⁶.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi bakımından, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.6 ile işverenin bilgilendirme yükümlülüğü somutlaştırılmaktadır⁸⁷. Bu doğrultuda işveren, belirli süreli işlerde veya geçici süreli iş ilişkilerinde, İSGK m.16'da belirtilen bilgilendirme yükümlülüğü saklı kalmak kaydıyla, çalışanlara işe başlamadan önce yapacakları işin ne olduğu ve bu işte karşılaşacakları riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlamalıdır (m.6-a). Ayrıca işveren, özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin neler olduğu ile iş nedeniyle ortaya çıkabilecek özel riskleri de açıkça belirtmelidir (m.6-b).

Bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin detaylı bir düzenleme olan Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.10/f.1-a bendinde, geçici işverenin özel istihdam bürosuna, İSGK m.16/f.1'de belirtilen hususlar ile yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi vermesi ve bu bilgilerin sözleşmede yer alması gerektiği öngörülmektedir. Özel istihdam bürosu ise, söz konusu bilgileri geçici işçilere aktarmakla yükümlüdür (m.10/f.1-b). Doktrinde de isabetli olarak belirtildiği üzere, geçici işverenin yalnızca özel istihdam bürosuna bilgi vermesi yeterli olmayıp, bahse konu hususlara ilişkin geçici işçiyi de bilgilendirmesi gerekmektedir⁸⁸.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁸⁹ m.5/f.2'de ise, İşK. m.7'de yer alan geçici iş ilişkisinde, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işverenin, devraldığı çalışanları ve işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirmekle yükümlü olduğu düzenlenmektedir. Anılan tüm düzenlemeler doğrultusunda, geçici işçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün hem özel istihdam bürosu hem de geçici işveren için söz konusu olduğu ifade edilmelidir⁹⁰. Bu noktada doktrinde, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5/f.2'de öngörülen geçici işverenin

86 Nitekim bu düzenlemenin geçici işçileri de kapsadığı yönünde bkz. Nurşen Caniklioğlu, '6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri' (2012) Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını 27, 66; İşyerine gelecek çalışanlar için bu bilgilerin hazırlanarak işverenlerine imza karşılığı verilmesinin ileride meydana gelecek olası sorumluluğun bertaraf edilmesi bakımından önemli olduğu yönünde bkz. Gülsevil Alpagut, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları' LXXII(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 31, 41; Bahse konu düzenlemedeki amacın, geçici işçinin mesleki açıdan yeterli niteliklere sahip olmasının ötesinde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden yeterli niteliklere sahip geçici işçilerin belirlenmesi olduğu yönünde bkz. Caniklioğlu, 'Geçici İş İlişkisi' (n 77) 137.

87 Özdemir (n 47) 234.

88 Özdemir (n 47) 235; Çelebi Demir (n 7) 336. Yazar, bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında söz konusu bilgilerin geçici işverenden özel istihdam bürosuna, özel istihdam bürosundan geçici işçiye aktarılması yerine, Alman hukukunda olduğu üzere, geçici işverenin bahse konu bilgileri doğrudan geçici işçiye aktarmasının pratik açıdan daha yararlı olacağını belirtmektedir; Erdoğan (n 79) 140; Caniklioğlu, İş Sağlığı ve Güvenliği (n 86) 67. Yazara göre, kanunda açıkça düzenlenmese de gerekli görüldüğü hallerde, özellikle işyerinde yapılan işin niteliğinin değişmesi veya farklı risklerin ortaya çıkması halinde, işveren ile birlikte işçi de bu konuda bilgilendirilmelidir.

89 RG. 15.05.2013, 28648.

90 Aynı yönde bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 401.

bilgilendirme yükümlülüğünün, bu yönetmeliğin yanı sıra İSGK m.16/f.2 hükmü ve Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik'te de düzenlenmesi gerektiği ifade edilmektedir⁹¹.

c. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, geçici işçilerin risk faktörleri birbirinden farklı olan işyerlerinde çalışması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ayrı bir önem atfetmektedir. Zira, geçici işçinin iş ve işyerine göre karşılaşacağı tehlikeler değişecek, buna bağlı olarak alması gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimi de farklılık gösterecektir⁹². Buna karşın, geçici işçiler daimi işçilere nazaran daha az iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almaktadır⁹³. Bu doğrultuda, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine dair pek çok düzenleme getirilmiştir. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.7 uyarınca, İSGK m.17 ile birlikte işveren, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlamalıdır. Benzer şekilde, İSGK m.17/f.6'da da geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlü olduğu düzenlenmektedir. İşK. m.7/f.9-f bendinde ise, geçici işverenin İSGK m.17/f.6'da öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu düzenlenmektedir. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5/f.2 uyarınca, geçici iş ilişkisinde geçici işveren, geçici işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Söz konusu yönetmeliğin m.5/f.4 düzenlemesi ile İSGK m.17/f.5'te, işverenin, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamayacağı düzenlenmektedir. Bu noktada geçici işverenin, geçici işçinin bu belgeye sahip olup olmadığı hususunda denetleme yükümlülüğü bulunmaktadır⁹⁴.

Bahse konu düzenlemeler, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesinden sorumlu olacak kişi yönünden bir duraksama yaratmaktadır. Zira, İSGK m.17/f.6'da ile Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.7'de geçici işverenin geçici işçilere eğitim verilmesini sağlamakla yükümlü olduğu düzenlenmekte iken; İşK. m.7/f.9-f'de eğitimi vermesi gerektiği öngörülmektedir. Diğer yandan, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5/f.2'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumlu olduğu düzenlenmektedir. Doktrinde bir görüşe göre⁹⁵, söz konusu

91 Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 401; Benzer yönde bkz. Özdemir (n 47) 236. Yazar, bu hükmün İSGK m.16/f.2-b hükmü içine taşınarak düzenlenmesi gerektiğini ifade etmektedir.

92 Yiğit (n 5) 159.

93 Michael Foley, 'Underlying Observed Injury Rate Differences Between Temporary Workers and Permanent Peers'(2017) 60(10) American Journal Industrial Medicine 841, 845.

94 Çelebi Demir (n 7) 338; Öztürk (n 48) 237.

95 Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 403; Yiğit (n 5) 163; Yazara göre, söz konusu düzenlemelerden özel istihdam bürosunun geçici işvereni bilgilendirme yükümlülüğü bulunduğu, geçici işverenin ise gerekli eğitimlerin alınmasını sağlamakla yükümlü olduğu anlaşılmaktadır; Ayrıca bkz. Alpogut, 'Genel Esaslar' (n 86) 42. Yazar, iş sağlığı ve güvenliği

düzenlemeler arasında ifadeysel farklılık bulunmakla birlikte, bu düzenlemeler esasen geçici işverenin geçici işçilere eğitim verilmesi hususunda yükümlülüğü bulunduğunu göstermektedir. Aynı görüş, bahse konu düzenlemelerden eğitim yükümlülüğünün yalnızca geçici işveren tarafından yerine getirilebileceği şeklinde anlaşılması gerektiğini, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin özel istihdam bürosu tarafından verilmesi halinde de bu yükümlülüğün ifa edilmiş olacağını kabul etmektedir. Diğer bir görüş⁹⁶, İSGK m.17/f.6 ile İşK. m.7/f.9 arasında uyumsuzluk olduğunu belirterek, İşK. m.7'nin hem özel hem de sonraki tarihli kanun olmasından bahisle uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir. Başka bir görüş⁹⁷, İşK. m.7 düzenlemenin sonraki tarihli özel bir hüküm olduğunu kabul etmesine karşın, kendi içinde uyumsuzluk taşıyan bu hükümlerin yeniden ve sistematik olarak ele alınması gerektiğini, bu düzenlemeye esas teşkil eden 91/383/EEC sayılı AB Yönergesi'nin oldukça eski ve yetersiz kaldığını ve yeni düzenlemelerde özel istihdam bürosunun eğitim yükümlülüğünün açıkça düzenlenmesi ve geçici işverene de bunu denetleme yükümlülüğü getirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bir diğer görüş ise⁹⁸, geçici işçinin geçici işverenin talimatları altında çalışmasından dolayı, geçici işverenin eğitim yükümlülüğünden sorumlu tutulmasını isabetli bulmaktadır.

91/383/EEC sayılı AB Yönergesi m.4 uyarınca, üye devletler her işçinin nitelik ve tecrübesini dikkate alarak, işin özelliklerine uygun yeterli eğitimi almasını sağlamak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü altındadır. Görüldüğü üzere söz konusu düzenlemede, eğitim yükümlülüğünün hangi işverene ait olduğu öngörülmemiş olup, bu seçim üye devletlere bırakılmıştır⁹⁹. Kanaatimizce, geçici işçinin geçici işveren nezdinde çalıştığı süre boyunca eğitim yükümlülüğü geçici işverende iken; özel istihdam bürosunun ise denetleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Zira, her iş ve işyerinin barındırdığı risk aynı olmayacağından, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi esas itibarıyla geçici işveren tarafından yerine getirilmelidir¹⁰⁰. Bu kapsamda geçici işveren, özellikle genç geçici işçilere uygun olmak kaydıyla yeterli eğitimi vermekle yükümlüdür¹⁰¹. Nitekim, anılan tüm düzenlemelerde geçici işverenin eğitim yükümlülüğü açıkça düzenlenmektedir. Ne var ki, eğitim vermek ile eğitim verilmesini sağlamak ifadeleri arasındaki farklılığın kanun koyucunun bilinçli tercihi olduğunu düşünmemekteyiz. Zira, esas olan geçici işçinin mevzuatta öngörülen iş sağlığı ve güvenliği eğitimini tamamlaması olup, bu yükümlülüğün geçici işveren yerine özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilmesi sonucu değiştirmemektedir¹⁰². Bu noktada, geçici işverenin eğitim yükümlülüğünün açıkça düzenlenmiş

eğitiminin geçici işveren tarafından verilebileceği gibi asıl işveren tarafından da yerine getirilebileceğini, ancak her halde bu durumun belgelendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

96 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 254; Özdemir (n 47) 234.

97 Özdemir (n 47) 238.

98 Keser (n 56) 77 vd; Bahse konu düzenlemelerden, özel istihdam bürosunun geçici işvereni bilgilendirme yükümlülüğü bulunduğu, geçici işverenin ise gerekli eğitimlerin alınmasını sağlamakla yükümlü olduğu sonucuna ulaşılacağı yönünde bkz. Yiğit (n 5) 163.

99 Çelebi Demir (n 7) 337.

100 Civan (n 1) 383 vd. Yazar, eğitim yükümlülüğünün geçici işverende olduğunu kabul etmekle birlikte, özel istihdam bürosuna da kronolojik sırayla geçici işçinin aldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile bu eğitimlerdeki durumu içeren belge oluşturması yönünde yükümlülük getirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

101 Karş. Ahn, Lee, Kim, Lee, Jang, Lee and Kang (n 45) 6.

102 Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 403; Çopuroğlu (n 2) 179; Sümer (n 74) 58; Yazar, bu, eğitimin özel istihdam bürosu tarafından verilmesinin geçici işvereni eğitim yükümlülüğünden kurtaracağını, bu durumda geçici işverenin gerekli eğitimin verilip verilmediğini denetlemesi ve eğitim eksikliğini gidermesi gerektiğini belirtmektedir.

olması ile, özel istihdam bürosunun sorumluluğunun bertaraf edildiği de düşünülmemelidir. Geçici işçi, başka işverenlerin yanında iş görse dahi özel istihdam bürosunun işveren sıfatı değişmemekte, işçiyi gözetme borcu halen devam etmektedir. Dolayısıyla, özel istihdam bürosunun, geçici işçinin geçici işverenin yanında çalıştığı süre boyunca, denetim ile sınırlı da olsa, geçici işveren ile birlikte eğitim yükümlülüğü bulunmaktadır¹⁰³.

d. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.8'de, sağlık gözetiminin İSGK m.15 uyarınca yapılacağı öngörülmektedir. İSGK m.15/f.1-a bendine göre işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacağı sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür. İSGK m.15/f.1-b bendi uyarınca işveren, çalışanların işe girişte, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde, talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Ayrıca, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacaktır (İSGK m.15/f.2). Öte yandan, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9/f.2-c-(10)'a göre işyeri hekimi, 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 etmekle yükümlüdür.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.8/f.1-a bendine göre işveren, sağlık ve güvenlik yönünden özel sağlık gözetimi gerektiren işlerde, belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanlarını, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlamakla yükümlüdür. Belirtilmelidir ki, İSGK m.15'te sağlık gözetimi ifadesi kullanılmakta iken, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.8'de özel sağlık gözetimi ifadesine yer verilmektedir. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.4/f.1-b bendine göre özel sağlık gözetimi, çalışanın kişisel sağlık durumu dikkate alınarak işin yürütümü dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere yönelik yapılan sağlık gözetimini ifade etmektedir. Aynı yönetmeliğin m.8/f.1-b bendinde ise, işten kaynaklanan gereklilik devam ettiği sürece, çalışanın sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da özel sağlık gözetiminin sürdürüleceği yer almaktadır. Doktrinde bir görüş¹⁰⁴, söz konusu düzenlemenin özellikle meslek hastalıkları bakımından önem taşıdığını, zira meslek hastalığının uzun bir zaman içerisinde ortaya çıkmasından dolayı, çoğu zaman bu hastalığın başka işyerinde çalışırken ya da çalışma hayatı sona erdikten sonra tespit edildiğini ifade etmektedir. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, işçinin meslek hastalığına yol açabilecek çalışma koşulları her işyeri bakımından farklılık arz etmekte olup, meslek

103 Nitekim, özel istihdam bürosunun geçici işçiyi yeterli eğitime sahip olmasını sağlamakla ve geçici işverenin işyeri koşullarını takip etmekle yükümlü olduğu yönünde bkz. Underhill (n 49) 347.

104 Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 404.

hastalığından doğan tazminat davalarında her işverenin kendi kusurundan ayrı ayrı sorumlu tutulması gerekmektedir. Bu noktada, söz konusu düzenlemede yer alan işten kaynaklanan gereklilik ifadesi ile neyin kastedildiği, bu yükümlülüğün nasıl sürdürüleceği, ne kadar süre devam edeceği vb. pek çok soru yanıtız bırakılmıştır. Bahse konu hüküm, sağlık gözetiminin sözleşmenin sona ermesinden sonra da devam edebileceği yönünde çok önemli bir yükümlülük getirmesine karşın, birçok önemli hususun düzenlenmemiş olması bu yükümlülüğün uygulanabilirliğini azaltmaktadır¹⁰⁵.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde sağlık gözetimi yükümlülüğünün hangi işveren tarafından yerine getirilmesi gerektiği hususunda da açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.8'de özel istihdam bürosuna yer verilmemekte, yalnızca geçici işveren yönünden sağlık gözetimi yapma yükümlülüğü öngörülmektedir. Doktrinde bir görüşe göre¹⁰⁶, geçici iş ilişkisinde sağlık gözetimine ilişkin yönetmelik düzenlemeleri açık ve yeterli olmamakla birlikte, her iki işverenin sağlık gözetimi yükümlülüklerinin kuşkuyla yer vermeyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Başka bir görüşe göre¹⁰⁷, özel istihdam bürosu, geçici işçinin işe girişinden önce ve iş ilişkisinin devamında sağlık gözetimi yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Aynı görüş, özel istihdam bürosunun geçici işçiyi geçici olarak başka bir işverene gönderdiği her dönem işçinin sağlık muayenesini yaptırmakla yükümlü olduğunu da ifade etmektedir. Ayrıca bahse konu görüş, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde geçici işverenin de sağlık muayenesi yaptırması gerektiğini belirtmektedir¹⁰⁸. Başka bir görüşe göre¹⁰⁹, işe başlarken ve iş ilişkisinin devamında geçici işçinin sağlık gözetimi yükümlülüğü özel istihdam bürosunda iken; geçici işveren, işyerinde yapılan işin niteliği dikkate alınarak gerekli sağlık kontrollerini yeniden yapmalı veyahut yapıldığını belgelendirmelidir. Kanaatimizce, işveren sıfatını haiz özel istihdam bürosunun iş ilişkisine başlarken, bu ilişkinin devamında ve özellikle geçici işçiyi geçici işverenin işyerine göndermeden önce sağlık gözetimi yükümlülüğü bulunmaktadır. Geçici işçinin geçici işverenin yanında çalışması ise, özel istihdam bürosunun sağlık gözetimi borcunu ortadan kaldırmayacaktır. Bu dönemde geçici işveren, geçici işçinin sağlık kontrollerini yaptırmakla yükümlü olup, özel istihdam bürosu ise bu yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediğini denetlemekle yükümlüdür. Dolayısıyla, her iki işverenin de sağlık gözetimi yükümlülüğü bulunduğu kabul edilmelidir.

İSGK m.6 uyarınca işveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsamak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmakla yükümlüdür. Söz konusu düzenleme uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi vb. iş sağlığı ve güvenliği personeli görevlendirmektedir. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.9'da, İSGK m.6'ya göre

105 Benzer yönde bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 404 vd.

106 Özdemir (n 48) 239; Bu doğrultuda örneğin, geçici işçinin standart kontrollerinin özel istihdam bürosu tarafından yapılması, bunun denetiminin ise geçici işveren tarafından yapılmasının öngörülebileceği yönünde bkz. Erdoğan (n 79) 144; Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.8'de yer alan "özel sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlama" ifadesinin, eğitim yükümlülüğünde olduğu üzere, sağlık gözetimi yükümlülüğünü de doğrudan geçici işverene yüklediği, bu nedenle net ve yeterli bir düzenleme olmadığı yönünde bkz. Yiğit (n 5) 167.

107 Öztürk (n 48) 240 vd.

108 ibid 240.

109 Ekin (n 54) 228.

işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için görevlendirilen kişilerin belirli süreli veya geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilecek çalışanlarla ilgili olarak geçici iş ilişkisi kurulan veya belirli süreli işi üstlenen işveren tarafından bilgilendirileceği ve söz konusu çalışanların da diğer çalışanlarla birlikte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli çalışmalar yapılacağı belirtilmektedir.

e. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirim Yükümlülüğü

İşK. m.7/f.9-c uyarınca geçici işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl ve ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m.13-14 düzenlemelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür. Diğer yandan, 5510 sayılı Kanun'un m.13/f.2-a bendi uyarınca işveren, sigortalının uğradığı iş kazasını, yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirmesi gerekmektedir. İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde ise, bu süre iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlayacaktır (5510 sayılı Kanun m.13/f.3). İşveren, sigortalının yakalandığı meslek hastalığını ise üç iş günü içinde yalnızca Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür (5510 sayılı Kanun m.14/f.2).

Söz konusu düzenlemeler, iş kazası ve meslek hastalığını Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim yükümlülüğünü geçici işverene bırakmaktadır. Bu noktada, bu düzenlemelerin özel istihdam bürosunun bildirim yükümlülüğünü bertaraf edip etmeyeceği hususu ise tartışmaya açıktır. Doktrinde bir görüşe göre¹¹⁰, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş kazası ve meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü İşK. m.7/f.9-c düzenlemesi ile yer değiştirmiştir. Aynı görüş¹¹¹, bu hususun kanunda açıkça düzenlenmesi ve böylelikle bu konuya ilişkin tereddütlerin giderilmesinin daha isabetli olacağını ifade etmektedir. Diğer bir görüş¹¹², bahse konu düzenlemenin, işveren sıfatını haiz özel istihdam bürosunun bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığını; bu doğrultuda özel istihdam bürosunun da iş kazası ve meslek hastalığını yetkili mercilere bildirmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Kanaatimizce, İşK. m.7/f.9-c düzenlemesi özel istihdam bürosunun bildirim yükümlülüğünü bertaraf etmemekte, geçici işverene de bildirim yükümlülüğü getirmektedir. Dolayısıyla, her iki işverenin de iş kazası ve meslek hastalığını yetkili mercilere bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ne var ki özel istihdam bürosunun bildirim yükümlülüğü, iş kazası veya meslek hastalığını öğrenme koşuluna bağlıdır. Zira geçici işçi, genel itibarıyla özel istihdam bürosunun kontrolü dışında olan başka bir işyerinde iş kazasına uğramakta veya meslek hastalığına yakalanmaktadır¹¹³. Bu durumu öğrenen özel istihdam bürosu ise, ilgili kurumlara bildirim yapıp yapılmadığını sorgulamalı, aksi takdirde gerekli bildirim bizzat kendisi yapmalıdır. Diğer yandan, geçici işverenin yetkili mercilere iş kazasını

110 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 254; Özdemir (n 47) 240; Baskan (n 2) 35; Yiğit (n 5) 68; Öztürk (n 48) 241.

111 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 254.

112 Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 406.

113 Nitekim, 5510 sayılı Kanun m.13/f.3 uyarınca, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, bu süre iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlamaktadır.; Benzer yönde bkz. Polat (n 5) 162.

veya meslek hastalığını bildirmesi halinde, özel istihdam bürosunun ayrıca bu bildirimini yapması aranmamalıdır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesinden Doğan Sorumluluk

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yerine getirilmemesi sonucu, geçici işçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması halinde, hangi işverenin ya da işverenlerin sorumlu tutulması gerektiği hususu tartışmaya açıktır. İşK. m.7/f.15 uyarınca, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirmek suretiyle kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur¹¹⁴. Ne var ki, İşK'da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel istihdam bürosu ile geçici işverenin birlikte sorumlu olacağı yönünde bir hüküm yer almamaktadır¹¹⁵. Bu durum doktrinde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğinden doğan sorumluluğunun belirlenmesi noktasında çeşitli görüşlere yol açmıştır.

Doktrinde bir görüş¹¹⁶, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden özel istihdam bürosu ile geçici işverenin müteselsil sorumluluğunun düzenlenmediğini kabul ederek, bu durumu eleştirmekte ve müteselsil sorumluluğun öngörülmesi gerektiğini belirtmektedir. Aynı görüş¹¹⁷, mevcut düzenlemeler çerçevesinde gözetme borcundan esas itibarıyla geçici işverenin sorumlu olacağını ifade etmektedir. Yine bu görüşe göre¹¹⁸, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasında özel istihdam bürosunun da kusuru varsa TBK m.61'de yer alan müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanacak, ancak özel istihdam bürosunun kusurunun bulunmadığı hallerde, geçici işçi yalnızca geçici işverene başvurabilecektir. Başka bir görüş ise¹¹⁹, özel istihdam bürosunun işveren sıfatı nedeniyle gözetme borcunun devam ettiğini belirtmekte, ancak başka bir işverene ait işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasının mümkün olamayacağını da ifade etmektedir. Bu itibarla, gözetme borcunun artık geçici işverene geçtiği kabul edilmeli ve bu önlemler geçici işveren tarafından yerine getirilmelidir. Diğer bir görüş¹²⁰, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri

114 Söz konusu düzenlemenin, geçici işverenin asıl işveren ile birlikte sorumlu olduğu şeklinde anlaşıldığı, halbuki bu ilişki türünde gözetme borcunun esas itibarıyla geçici işverende olduğu, doğrusunun, geçici iş ilişkisi döneminde gözetme borcunun geçici işverene ait olduğu ve asıl işverenin bundan geçici işverenle birlikte sorumlu olduğu yönünde bkz. Ekmekçi, 'Geçici İş İlişkisi' (n 7) 376; Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde, geçici işveren ile asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından birlikte sorumlu olacağı yönünde bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2017/10-2359 K 2019/749, 20.06.2019; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2017/2357 K 2021/1121, 30.09.2021.

115 Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işverenlerin birlikte sorumluluğu, yalnızca İşK. m.7/f.2-b bendi kapsamında ödenmeyen ücretler ile sınırlı olmak üzere öngörülmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 15) 255; Düzenlemenin tasarı halinde, özel istihdam büroları ile geçici işverenin geçici işçinin çalıştığı süredeki ödenmeyen ücretinden, gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden birlikte sorumlu olacağı yer almaktaydı. Bkz. Yiğit (n 5) 79.

116 Özkaraca (n 15) 96; Civan (n 1) 382; Çelebi Demir (n 7) 342.

117 Civan (n 1) 380; Çopuroğlu (n 2) 178.

118 Özkaraca (n 15) 97; Civan (n 1) 381; Çelebi Demir (n 7) 342; Öztürk (n 48) 244.

119 Başkan (n 2) 34; Bu kabulün, özel istihdam bürosunun işveren sıfatından doğan yükümlülüklerini ortadan kaldıracığı yönünde bkz. Underhill (n 49) 350.

120 Özdemir (n 47) 242 vd; İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin her iki işveren arasında paylaştırılmasının daha iyi

alma yükümlülüğünün yalnızca özel istihdam bürosuna veya geçici işverene bırakılamayacağını, bu yükümlülüğün iki işveren arasında paylaştırılması gerektiğini ileri sürmektedir. Başka bir görüş ise¹²¹, İşK. m.7/f.13 uyarınca, sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere, işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden yalnızca özel istihdam bürosunun sorumlu olacağını ileri sürmektedir. Diğer bir görüşe göre¹²², özel istihdam bürosu ile geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden birlikte sorumlu olacağı kabul edilmelidir.

Belirtildiği üzere, geçici işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi bulunmamakla birlikte, edim yükümünden bağımsız bir borç ilişkisi meydana gelmektedir¹²³. Taraflar arasındaki sosyal temas sonucu ortaya çıkan bu ilişkinin dayanağı ise dürüstlük kuralıdır¹²⁴. Geçici işçinin geçici işverenin yanında çalışmaya başlaması ile birlikte, geçici işverene yalnızca işin görülmesini talep hakkı değil, işin görülmesi ile işyeri düzeni ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik emir ve talimat verme yetkisi de geçmektedir¹²⁵. Bunun karşılığında geçici işçinin ise, iş görme borcu ile özen ve sadakat borcu söz konusudur. Geçici işçi ile geçici işveren arasında ortaya çıkan bu hukuki ilişki, geçici işverenin gözetme borcunu da meydana getirmektedir. Nitekim, geçici işçi ile geçici işverenin birbirlerinin güvenliğini gözetecek kadar yakın ilişkide bulunması, geçici işçinin, geçici işverenden kendisini koruma yönündeki beklentisini haklı çıkarmaktadır¹²⁶. Bu noktada önemle belirtilmelidir ki, geçici işverenin gözetme borcu, özel istihdam bürosunun iş sözleşmesinden doğan gözetme borcundan bağımsız olup, dürüstlük kuralına dayanmaktadır. Nitekim, geçici işçinin geçici işverenin yanında çalışması ile birlikte, özel istihdam bürosunun gözetim borcu sona ermemektedir¹²⁷. Geçici işveren gözetme borcu kapsamında, İSGK m.17/f.6'da öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken önlemleri almakla yükümlüdür (İşK. m.7/f.9-f). Bununla birlikte, detaylıca açıklandığı üzere, geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, sair düzenlemelerde eşit davranma, bilgilendirme, eğitim, sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığını bildirme vb. pek çok şekilde somutlaştırılmıştır¹²⁸.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, esasen işçiyi gözetme borcunun bir görünümüdür¹²⁹. TBK m.417/f.2 uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması

koruma sağlayabileceği, ancak geçici işçinin tüm sorunlarını ortadan kaldırmayacağı yönünde bkz. Underhill (n 49) 350 vd; Ayrıca bkz. <https://www.ilo.org/static/english/protection/travail/pdf/rdwppt17c.pdf> accessed 25 June 2024.

121 Odaman (n 1) 55-56.

122 Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 410; Güzel ve Heper (n 15) 47; Sarıbay Öztürk (n 42) 128; Ekin (n 54) 233; Ayrıca bkz. Çopuroğlu (n 2) 179. Yazar, iş kazası veya meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğun geçici işverene ait olduğunu kabul etmekle birlikte; özel istihdam bürosunun eğitim, sağlık gözetimi ve bilgilendirme yükümlülüğünün halen devam ettiğini belirtmekte, iş kazası veya meslek hastalığının her iki işverenin de kusuru ile gerçekleşmesi halinde, TBK m.61 vd. uyarınca müteselsil sorumlu olacağını ileri sürmektedir.

123 Bkz. I, B.

124 Aydınli (n 36) 198.

125 Süzek ve Başterzi (n 5) 311; Güzel ve Heper (n 15) 45.

126 Aydınli (n 36) 198; Sarıbay Öztürk (n 42) 125.

127 Keser (n 56) 76; Yiğit (n 5) 21; Polat (n 5) 56; İren (n 79) 293.

128 Bkz. II, B.

129 Süzek ve Başterzi (n 5) 429; Keser (n 56) 70.

için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Yine, İSGK m.4/f.1'de işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu öngörülmektedir. Bu doğrultuda, geçici işçi ile arasında iş sözleşmesi bulunan özel istihdam bürosu, işveren sıfatı nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almakla yükümlüdür. Nitekim, Türkiye İş Kurumu Kanunu m.19/f.2 uyarınca, geçici işçiye yönelik İSGK, 5510 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülükler, İşK. m.7 saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilmelidir. Söz konusu düzenlemede, geçici işverenin İSGK m.17/f.6'da öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğunu öngören İşK. m.7/f.9-f bendi saklı tutulmaktadır. Bu düzenlemeler ile birlikte kanun koyucu, özel istihdam bürosunun iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün devam ettiğini öngörmesine karşın, geçici işverenin sorumluluğunu bertaraf etmemektedir¹³⁰. Ayrıca, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.11 uyarınca, özel istihdam bürosu ile geçici işveren, yapılan iş süresince işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumlu olup, bu sorumluluk iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konuları ile sınırlıdır.

Tüm bu açıklamalar ışığında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu geçici işçilerin uğradığı zarardan özel istihdam bürosu ile geçici işverenin müteselsilen sorumlu olacağı sonucuna varılmalıdır. Bu doğrultuda, geçici işçi ile geçici işveren arasında varlığını kabul ettiğimiz borç ilişkisi, geçici işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde, geçici işçiye borca aykırılık hükümlerine başvurma imkanı bahşetmektedir¹³¹. Diğer yandan, özel istihdam bürosu ile arasında iş sözleşmesi bulunan geçici işçinin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmeyen özel istihdam bürosuna karşı borca aykırılık düzenlemelerine başvurabileceği açıktır¹³². Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi sonucu işçinin ölümü veya vücut bütünlüğünün zedelenmesinin aynı zamanda haksız fiil oluşturacağı belirtilmelidir. Bu durumda geçici işçinin borca aykırılık veya haksız fiil hükümlerine başvurması mümkün olmakla birlikte, borca aykırılık hükümlerine başvurması geçici işçi açısından daha avantajlı olacaktır¹³³.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde gözetme borcuna aykırılık sonucu müteselsil sorumluluğun belirlenmesinde, haksız fiil sorumluluğuna ilişkin düzenlemelerin borca aykırılık hallerine de kıyasen uygulanacağını öngören TBK m.114/f.2 hükmü dikkate alınmalıdır. Söz konusu atıf hükmü doğrultusunda, haksız fiile yönelik TBK m.61 vd. müteselsil sorumluluk düzenlemelerinin borca

130 Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 53) 410; Benzer yönde bkz. Polat (n 5) 163-164; Karş. Çopuroğlu (n 2) 176 vd.

131 Aynı yönde bkz. Aydınlı (n 36) 197 vd.

132 TBK m.417/f.3: "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".

133 Detaylı bilgi için bkz. Ayşe Ledün Akdeniz, 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği' (2014) 72(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 3, 7 vd; Aydınlı (n 36) 198; "...Öte yandan, işverenin bu davranışı, kişi varlıklarını doğrudan korumayı amaçlayan (iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin) emredici kuralların kusurlu bir davranışla ihlali niteliğinde olup, aynı zamanda haksız fiil oluşturur. Bu nedenle işçilerin iş kazasından kaynaklanan tazminat taleplerinde sözleşmeden doğan ile haksız fiilden doğan dava hakları yarışır." Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2019/324 K 2022/45, 25.01.2022; Yargıtay 10 HD, E 2023/2563 K 2023/6537, 07.06.2023.

aykırılıktan doğan tazmin borçları bakımından da uygulanması gerekmektedir¹³⁴. Müteselsil sorumluluğun en önemli sonucu olarak geçici işçi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu uğradığı zararın tazmini için dilediği işverene başvurabilecektir¹³⁵.

Özel istihdam bürosu ile geçici işverenin farklı derecelerde kusurunun bulunması halinde, daha hafif kusuru bulunanın tazminatta indirim talep edemeyeceği hususu ise tartışmaya açıktır. Doktrinde bir görüş¹³⁶, haksız fiil sorumluluğunda kabul edildiği üzere, TBK m.114/f.2 atf hükmü gereği, borca aykırılıktan doğan tazminatın belirlenmesinde de müteselsil borçlunun kişisel savunmalarının dikkate alınacağını, dolayısıyla hafif kusurlu olan müteselsil borçlu yönünden TBK m. 51 vd. uyarınca tazminatta indirim yapılabileceğini kabul etmektedir. Bizim de katıldığımız diğer bir görüş¹³⁷, haksız fiil sorumluluğunda veya bir sözleşme ilişkisinde aynı zamanda haksız fiil oluşturan borca aykırı bir davranış sonucunda, müteselsil borçlunun kişisel savunma sebebi olarak hafif kusurundan dolayı tazminatta indirim talep edemeyeceğini belirtmektedir. Zira, alacaklının zarar gördüğü bahse konu hallerde tazminat borcunun meydana gelmesinde ve müteselsil sorumluluğun oluşmasında, alacaklının dahili ve talebi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, özel istihdam bürosu ve geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmemesinden doğan zararın tazmininde de işverenlerden birinin hafif kusurundan dolayı tazminatta indirim yapılamayacaktır. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu zararın ortaya çıkması ile bu zarardan özel istihdam bürosu ve geçici işverenin müteselsilen sorumlu tutulmasında geçici işçinin dahili ve talebinden söz edilemez¹³⁸. Ayrıca, gerek meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi gerekse müteselsil sorumluluk hükümleri bağlamında geçici işçinin korunması asıldır. Dolayısıyla, açılacak davada özel istihdam bürosu ile geçici işverenin kusur derecesinin tartışılması, geçici işçinin durumunu kuvvetlendiren müteselsil sorumluluk düzenlemeleri ile bağdaşmayacaktır¹³⁹. Bu noktada özel istihdam bürosu ile geçici işverenin kusuru ile bu kusurun derecesi, aralarındaki

134 Bkz. Nurcihan Dalcı Özdoğan, *Müteselsil Sorumluluk (Özellikle TBK md.61 ve md.162 vd. Hükümleri Bağlamında)* (Seçkin 2015) 195; Karş. Kadir Berk Kapanıcı, *Birlikte Borçlulukta Borçlular Arası İlişkiler* (Vedat 2015) 45. Bu görüşe göre, sözleşmeye aykırılıktan teselsülün öngörüldüğü hallerde, zarar verici fiilin yalnızca borca aykırılık oluşturması, diğer bir ifadeyle yarışan bir haksız fiil sorumluluğuna yol açmaması durumunda, TTK m. 557 hükmü kıyasen uygulanmalıdır. Zira, sözleşmeler hukuku alanında borca aykırılıktan ötürü teselsülün öngörüldüğü hallerde TBK m. 114/f.2 atf hükmü uyarınca TBK m. 61'in uygulanması örtülü bir boşluk oluşturacaktır.

135 Müteselsil sorumluluğa ilişkin detaylı bilgi için bkz. M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Cilt II* (20.Bası, Vedat 2022) 310 vd.; Kapanıcı (n 135) 29 vd.

136 Selâhattin Sulhi Tekinay, 'Haksız Fiillerde Müteselsil Sorumluluğun Kapsamı' Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler Sempozyumu Ankara 21-22 Ekim 1977 İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü Yayını 205, 215 vd.; Dalcı Özdoğan (n 134) 195 vd.

137 Kapanıcı (n 134) 34 vd. Bahse konu görüşün temel gerekçesi, sözleşme ile oluşan müteselsil borçluluğun alacaklının bilgisi ve isteği dâhilinde kurulmasına karşın, alacaklının kendisine zarar verildiği bir ihtimalde (haksız fiilde veya sözleşme ilişkisinde ortak kusurla haksız fiil de teşkil eden bir borca aykırılık halinde) oluşan müteselsil sorumlulukta esasen alacaklının bilgisi ve isteğinin bulunmamasıdır; Haksız fiil sorumluluğunda müteselsil sorumlulardan birinin kusurunun hafif olmasının, mağdura karşı sorumluluğunun azalmasına yol açmayacağı yönünde bkz. Oğuzman ve Öz, *Cilt II* (n 135) 312.

138 Bu noktada, geçici işçinin işverenin emir ve talimatlarına uymaması sonucu iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi hali saklıdır. Bu durumda, geçici işçinin birlikte kusurunun bulunması tazminatın tayininde dikkate alınacaktır. Geçici işçinin birlikte kusurunun tazminata etkisi için bkz. Levent Akin, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat* (Yetkin 2001) 212 vd.

139 Karş. Tekinay (n 136) 208.

iç ilişkide rücu talebinde dikkate alınmalıdır. Bu doğrultuda, özel istihdam bürosunun veya geçici işverenin kusurunun bulunmaması, geçici işçinin bu işverenlerden birine başvurmasına engel teşkil etmemelidir. Öte yandan, özel istihdam bürosu ile geçici işveren geçici işçi alma sözleşmesinde veya başka bir sözleşmede iş sağlığı ve güvenliğinden doğan sorumluluk hususunu diledikleri şekilde düzenleyebilecektir. Ne var ki, taraflar arasında akdedilen sözleşme yalnızca iç ilişkide hüküm ifade edecek olup, bu sözleşmenin işçiye karşı ileri sürülmesi mümkün değildir¹⁴⁰.

SONUÇ

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu, geçici işçi ve geçici işverenin yer aldığı üç köşeli bir hukuki ilişkidir. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Geçici işçinin geçici işverenin yanında iş görmesi, iş sözleşmesini sona erdirmemekte, özel istihdam bürosu geçici işçinin işvereni olarak kalmaktadır. Geçici işçi ile geçici işveren arasında ise iş sözleşmesi bulunmamakla birlikte, taraflar birbirlerinin güvenliğini gözetecek kadar yakın ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bu noktada, geçici işçi ile geçici işveren arasındaki bu sosyal temasın, dürüstlük kuralına dayanan edim yükümünden bağımsız bir borç ilişkisi meydana getirdiği kabul edilmelidir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, iki işveren söz konusu olup, geçici işçi asıl işvereni olan özel istihdam bürosunun yanında değil, geçici süreliğine başka bir işverenin yanında çalışmaktadır. Bu kapsamda, geçici işçi bakımından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri her iki işveren yönünden ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Öncelikle, hem geçici işverenin hem de özel istihdam bürosunun iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında eşit davranma yükümlülüğü ile bilgilendirme yükümlülüğü bulunduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte, her iş ve işyerinde karşılaşılabilecek riskler farklılık gösterecek olup, eğitim yükümlülüğünün esas itibarıyla geçici işverende olduğu ifade edilmelidir. Bu noktada, geçici işverenin eğitim yükümlülüğünün açıkça düzenlenmiş olması ise, özel istihdam bürosunun sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. İşveren sıfatını haiz özel istihdam bürosunun, gözetme borcu halen devam etmektedir. Bu nedenle, özel istihdam bürosunun, geçici işçinin geçici işverenin yanında çalıştığı süre boyunca denetleme ile sınırlı da olsa, geçici işveren ile birlikte eğitim yükümlülüğü söz konusudur.

Sağlık gözetimi yükümlülüğü yönünden de benzer bir değerlendirme yapılmalıdır. Özel istihdam bürosu, iş ilişkisine başlarken ve bu ilişkinin devamında geçici işçinin sağlık gözetimini yapmakla yükümlüdür. Geçici işçinin geçici işverenin yanında çalışması, özel istihdam bürosunun bu borcunu ortadan kaldırmayacaktır. Bu sürede, geçici işveren geçici işçinin sağlık kontrollerini yaptırmakla yükümlü olup, özel istihdam bürosu ise bu yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediğini denetlemekle yükümlü olacaktır. Öte yandan, İşK. m.7/f.9-c özel istihdam bürosunun iş kazası veya meslek hastalığını bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmamakta, geçici işverene de bildirim yükümlülüğü getirmektedir. Bu noktada, özel istihdam bürosunun bildirim yükümlülüğünün, iş kazası veya meslek hastalığını öğrenme koşuluna bağlı olduğu belirtilmelidir.

140 Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 54) 411; Sümer (n 75) 59.

İşK. m.7 düzenlemesinde, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel istihdam bürosu ile geçici işverenin müteselsil sorumluluğu öngörülmemektedir. Özel istihdam bürosu, işveren sıfatı nedeniyle işçiyi gözetme borcu altında olup, bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Geçici işçi ile geçici işveren arasında ortaya çıkan ve dürüstlük kuralına dayanan edim yükümünden bağımsız bir borç ilişkisi ise geçici işverenin gözetme borcunu meydana getirmektedir. Dolayısıyla, hem özel istihdam bürosunun hem de geçici işverenin işçiyi gözetme borcu söz konusudur. Ayrıca, Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik m.11 ile Türkiye İş Kurumu Kanunu m.19/f.2 düzenlemelerinden özel istihdam bürosu ile geçici işverenin müteselsil sorumluluğunun bulunduğu anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ahn J, Lee J, Kim HR, Lee YM, Jang TW, Lee DW and Kang MY, 'Comparative analyses of occupational injuries among temporary agency worker and direct contract workers: Findings from the Korea Health Panel 2009-2018' (2022) 64(1) American Journal Industrial Medicine 1-8.
- Akdeniz AL, 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği' (2014) 72(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 3-28.
- Akın L, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat* (Yetkin 2001).
- Akın L, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik* (Yetkin 2013).
- Akyiğit E, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi* (Kamu-İş 1995).
- Akyiğit E, *İş Hukuku* (14. Bası, Seçkin 2022).
- Alpagut G, '6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları' LXXII (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 41-54.
- Alpagut G, 'Geçici İş İlişisini Düzenleyen Avrupa Birliği Yönergesinin Değerlendirilmesi' *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C.I* (Beta 2011) 353-367.
- Aydınlı İ, *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları* (Seçkin 2004).
- Baskan ŞE, 'Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi' (2017) 21(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 3-46.
- Baycık G, 'Rödövens Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C.II* (Beta 2011) 1895-1956.
- Bertolini A, *Temporary Agency Workers in Italy and the UK – The Comparative Experience of Labour Market Disadvantage* (Palgrave Macmillan 2020).
- Caniklioğlu N, '6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri' (2012) Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını 27-84.
- Caniklioğlu N, 'Geçici (Ödünç) İş İlişisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçlar' *Legal Vefa Toplantıları II Prof. Dr. Nuri Çelikle Saygı: Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (Legal 2008) 121-166.
- Çelebi Demir D, *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi* (Adalet 2019).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).
- Civan OE, 'Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi' (2017) 66(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 311-397.

- Çopuroğlu Ç, *Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi* (Seçkin 2022).
- Dalci Özdoğan N, *Müteselsil Sorumluluk (Özellikle TBK md.61 ve md.162 vd. Hükümleri Bağlamında)* (Seçkin 2015).
- Doğan Yenisey K, 'Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi' Prof. Dr. Turhan Esener – I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin 2016) 133-172.
- Ekin A, *Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi* (Seçkin 2021).
- Ekmekçi Ö, '4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi' (2004) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 367-382.
- Ekmekçi Ö, *4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi* (Legal 2005).
- Ekmekçi Ö, Köme Akpulat A ve Akdeniz AL, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Bası, On İki Levha 2022).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (6. Bası, On İki Levha 2024).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, 'Yargı Kararları Işığında Kanuna Aykırı Geçici İş İlişkisinin Sonuçları' (2021) (51) Sicil İş Dergisi 36-51.
- Ekonomi M, 'Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi' Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan (Legal 2008) 231-266.
- Erdoğan C, 'Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü' (2017) (2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 127-158.
- Eurofound, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Publications Office of the European Union 2015).
- Foley M, 'Underlying Observed Injury Rate Differences Between Temporary Workers and Permanent Peers' (2017) 60(10) American Journal Industrial Medicine 841-851.
- Güzel A ve Heper H, 'Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi' (2017) 52(1) Çalışma ve Toplum 11-58.
- Howes V, 'Who Is Responsible for Health and Safety of Temporary Workers? EU and UK Perspectives' (2011) (2) European Labour Law Journal 379-400.
- İren E, 'Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü' (2011) 60(2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 281-307.
- Kapancı KB, *Birlikte Borçlulukta Borçlular Arası İlişkiler* (2. Bası, Vedat 2015).
- Keser H, 'İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansımaları' (2006) (9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 65-108.
- Odaman S, 'Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması' (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 41-61.
- Oğuzman MK ve Öz T, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Cilt I* (20. Bası, Vedat 2022).
- Oğuzman MK ve Öz T, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Cilt II* (20. Bası, Vedat 2022).
- Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri* (Vedat 2020).
- Özkaraca E, 'Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi' *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları* (İstanbul Barosu Yayınları, 2018) 53-102.
- Öztürk B, 'Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri' *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar* (Beta 2017) 207-256.
- Picchio M and van Ours JC, 'Temporary Jobs and the Severity of Workplace Accidents' (2017) (61) Elsevier Journal of Safety Research 41-51.
- Polat Y, *Sosyal Politika Açısından Özel İstihdam Büroları: Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi* (Gazi 2021).

- Sarıbay Öztürk G, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları* (Beta 2015).
- Serozan R, 'Culpa in Contrahendo', "Akdin Müspet İhlali" ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi' (1968) *Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi* 108-129.
- Sümer HH, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Bası, Seçkin 2022)
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Bası, Beta 2024).
- Tekinay SS, 'Haksız Fiillerde Müteselsil Sorumluluğun Kapsamı' Sorumluluk Hukukundaki Yeni Gelişmeler Sempozyumu Ankara 21-22 Ekim 1977 İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü Yayını 205-221.
- Tuncay AC, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (Fakülteler Matbaası 1982).
- Underhill E, 'Should Host Employers Have Greater Responsibility for Temporary Agency Workers' Employment Rights?' (2010) (48) *Asia Pacific Journal of Human Resources* 338-355.
- Yiğit E, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi* (On İki Levha 2019).