

ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ÖNLEMLERİN ALINMASINDA ASIL VE GEÇİCİ İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1. GİRİŞ

Günümüzde esnek çalışma modellerinin yaygınlık kazanması, iş gücü piyasasında geçici iş ilişkisi gibi yeni uygulamaların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

Bu uygulamalardan Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkilerinde işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerinin alınmasında hangi işverenin ne şekilde yükümlü olduğu önem arz etmektedir.

Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. 20 Mayıs 2016 tarihli 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun söz konusu maddesinde geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler geliştirilmiştir.

Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelikte de geçici işverenin yükümlülüklerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu kapsamda eşit davranma, bilgilendirme, eğitim, sağlık yönetimi ve iş kazasının bildirilmesine ilişkin yükümlülükler bulunmaktadır.

Bu yazımızda özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinde asıl ve geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlem alma yükümlülüğü ele alınmaktadır.

2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinde düzenlenmiştir. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak başka bir işverene devri ile gerçekleşmektedir.

Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi;

• 4857 sayılı Kanununun 13 üncü maddesinin 5 inci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,

- Mevsimlik tarım işlerinde,
- Ev hizmetlerinde,



- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde,
- Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde, kurulabilir.
- Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması, süreler vb. belli kurallara bağlanmış, geçici iş ilişkisindeki işverenin özel istihdam bürosu olduğu Kanun'da özellikle belirtilmiştir.

3. ASIL VE GEÇİCİ İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Bu Yönetmeliğin amacının geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sağlık ve güvenlikleri bakımından işyerindeki diğer çalışanlarla eşit düzeyde korunmalarının sağlanması ile eğitim ve bilgilendirme yükümlülükleri de düzenlenmiştir.

Bununla birlikte asıl ve geçici işverenlerin, çalışanın iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu ve ilgili mercilere bildirim yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeye de İş Kanunu'nun 7 nci maddesinde yer vermiştir.

A. Eşit Davranma Yükümlülüğü

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesinde, "işveren ... geçici süreli iş ilişkilerinde, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulamalarda bulunamaz". Buna göre işverenin işyerinde aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından geçici işçi ile kendi işçisi arasında ayırım yapması mümkün değildir. Zira geçici işçi artık geçici işverenin iş organizasyonuna dâhil olmaktadır. Bu nedenle kısa süreli bir ilişki olması gerekçesiyle işveren bu yükümlülüklerini ihmal edemez.¹ İşverenin bu yükümlülüğüne aykırı davranması aynı zamanda **eşit davranma borcunun** ihlali olarak da değerlendirilmelidir.²

¹ YBHD • Yıl 2 • Sayı 2017/2, s.127-158 "Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü" Arş. Gör: Canan ERDOĞAN Özdemir, s.398.

² YBHD • Yıl 2 • Sayı 2017/2, s.127-158 "Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü" Arş. Gör: Canan ERDOĞAN İren, s.288-289; Özdemir, s.398-399.



B. Bilgilendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Çalışanların Bilgilendirilmesi” başlıklı 16 ncı maddesinin 2 nci fıkrasının b bendinde, “İşverenin başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların 1 inci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.”, hükmü öngörülmüştür. Burada geçici işçinin bilgilendirilmesi konusundaki muhatabını asıl işveren olarak belirlemiştir³.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde de çalışanların bilgilendirilmesi hakkında düzenlemeye yer verilmiştir. Madde de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16 ncı maddesi saklı tutulmuş ve işçilerin işe başlamadan önce yapacakları işlerin ne olduğu ve bu işle ilgili karşılaşacakları risklerin neler olduğu konusunda gerekli bilgilerin verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Özellikle yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek, tecrübe ve gerekli sağlık gözetiminin neler olduğu konusunda bilgi verilmesini sağlamalıdır. Ayrıca iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilmelidir⁴.

Ayrıca Yönetmeliğin “Geçici İş İlişkisinde Bilgilendirme” başlığını taşıyan 10 uncu maddesinde 6 ncı madde ile ayrı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre de geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacaklarla ilgili olarak geçici işveren asıl işverene, 6331 sayılı Kanunun m.16/1 de belirtilen hususlar ile yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi verir. Bu bilgilerin sözleşmede yer almasını sağlar. Asıl işveren de aldığı bu bilgileri geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak kişilere verir. Yönetmeliğin bu maddesine göre de yine çalışana bilgi vermesi gerekenin asıl işveren olduğu düzenlenmiştir.

Bunun gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 6/1-c bendinde, “Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'yi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.” denmiştir.

Söz konusu mevzuat hükümlerinden anlaşılacağı üzere geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı bilgilendirilmesi hususunda geçici işverenler ve asıl işverenler farklı sorumluluklar

³ YBHD • Yıl 2 • Sayı 2017/2, s.127-158 “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü” Arş. Gör. Canan ERDOĞAN

⁴ YBHD • Yıl 2 • Sayı 2017/2, s.127-158 “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü” Arş. Gör. Canan ERDOĞAN



yüklenmiştir. Geçici işverenin bilgilendirme yükümlülüğü asıl işverene karşı düzenlenmiş, işçinin bilgilendirilmesi de asıl işverene yüklenmiştir.

Ayrıca Geçici işveren, işyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisini bildirmekle yükümlü kılınmıştır. (İş Kanunu m.7/9 e)

C. Eğitim Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin 6 ncı fıkrasındaki düzenlemeye göre, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Ayrıca Kanunun aynı maddesinin 5 inci fıkrasında tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Buna aykırı davranılması durumunda aynı Kanunun 26 ncı maddesinde idari para cezası öngörülmüştür.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesinde ise, geçici işverenin, geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlaması gerekeceği ayrıca benzer düzenlemeye Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de işveren, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene 6331 sayılı Kanun'unun 16 ncı maddesinin 1 inci fıkrasında belirtilen hususlar ile ilgili bilgi verir; geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlüdür. Buna göre geçici işveren Kanundaki hususlar hakkında hem diğer işvereni bilgilendirecek hem de geçici işveren işçinin eğitim almasını sağlayacaktır.

D. Sağlık Gözetimi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15 inci maddesine göre işverenin belirli dönemlerde çalışanını sağlık gözetiminden geçirmesi ve muayene etmesi gerekir. Burada sadece "çalışan" kavramı kullanılmış ve başka işyerinden gelen çalışanlara ilişkin bir ifadeye yer verilmemiştir.

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik ile, sağlık ve güvenlik yönünden özel sağlık gözetimi gerektiren işlerde; işveren, geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edeceği çalışanların, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar denilerek boşluk doldurulmuştur. Ayrıca belirtilen özel sağlık gözetimi, işten kaynaklanan gereklilik devam ettiği sürece, çalışanın sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da sürdürüleceği vurgulanmıştır.



Yönetmelikteki düzenlemede asıl işveren ile geçici işverenlerin yükümlülükleri ayrı ayrı düzenlenmemiş sadece geçici işverene ilişkin bir yükümlülük belirtilmiştir. Asıl işverenin Kanunun 15 inci maddesi uyarınca da sorumlu olduğunu tekrar vurgulamak gerekmektedir.

Ayrıca Yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri açısından da bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bilindiği gibi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6 ncı maddesi uyarınca işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi gibi iş sağlığı ve güvenliği personeli görevlendirmektedir. Geçici iş ilişkisi kurulması durumunda da geçici işveren söz konusu personelleri geçici işçiler hakkında bilgilendirmek zorundadır ve bu personeller böylece bu işçilerin de diğer çalışanlarla birlikte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli çalışmaları yapmaları gerekmektedir. (Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin madde 9)

E. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Sosyal Güvenlik Kurumu ve İlgili Mercilere Bildirimi

İş Kanunu'nun 7 nci maddesinin 9/c fıkrasına göre geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlü kılınmıştır.

Bu hüküm çerçevesinde Geçici işveren, Özel İstihdam Bürosu ve ilgili mercilere (Yetkili kolluk kuvvetlerine) derhal; Özel İstihdam Bürosu da işçinin iş kazası veya meslek hastalığına maruz kaldığını öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna durumuna bildirmekle yükümlüdür.

4. SONUÇ

Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmektedir. 20 Mayıs 2016 tarihli 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun söz konusu maddesinde geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler geliştirilmiştir. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelikte de geçici işverenin yükümlülüklerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Ayrıca, 2016/1 sayılı Özel İstihdam Büroları Genelgesi'nin Çeşitli ve Son Hükümler başlıklı 7.1. nci maddesinin 13 üncü fıkrasına göre, Geçici işçi çalıştıran işveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.



Bu kapsamda işverenlerin eşit davranma borcu bulunmak ile birlikte geçici işverenin asıl işverene karşı bilgilendirme yükümlülüğü bulunmakta olup geçici işçiye karşı bilgilendirme yükümlülüğü ise asıl işverene ait olmaktadır.

Ayrıca, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesi, sağlık gözetiminin sağlanması ve iş kazasının bildirilmesine ilişkin yükümlülükleri bulunmaktadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

