

İş Sağlığı ve Güvenliği Danışmanlığı Sözleşmesi*

Orhun YILMAZ**

Öz: İşçinin en temel hakkı sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmekken, işverenin en önemli yükümlülüğü çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunabilmektir. Bu sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksiksiz ve özenle alınmasından geçmektedir. İşyeri veya işletmelerin büyük, faaliyet yürütülen sektörün riskli olduğu durumlarda işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendileri sunmak yerine bu hizmetleri dışarıdan temin etmek yoluna gitmektedirler. Dışarıdan söz konusu hizmetleri temin etme seçeneklerinden biri de iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık sözleşmesi yapmaktır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi veya firmalar çeşitli sebeplerden dolayı bu hizmetleri danışmanlık şeklinde sunmayı tercih etmektedirler. İşverenler nezdinde de karşılık bulan ve gittikçe yaygınlaşan bu hukuki kurumun incelenmesi ve özelliklerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Çünkü söz konusu ilişki mevzuatımızda düzenlenmemiştir ve bu konuda erişebildiğimiz bir yargı kararı da mevcut değildir. Çalışmamızda söz konusu sözleşmeyi hukukumuzdaki yasal düzenlemeler çerçevesinde hangi hukuksal temele oturabileceğimizi değerlendireceğiz.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, danışmanlık, atipik sözleşme, eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi

Occupational Health And Safety Consultancy Contract

Abstract: The most important obligation of the employer and the most basic right of the worker is to work in a healthy and safe environment. Providing a healthy and safe working environment is also taking full and careful occupational health and safety precautions. Instead of providing the services themselves, they are offering to provide these services. One of the options of providing these services is to make an occupational health and safety consultancy contract. It is important to examine and determine the characteristics of this legal institution, which also responds to the employers and which is

* Makale Geliş Tarihi: 29 Ocak 2019

** Arş. Gör. Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi-Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

becoming more widespread. This relationship is not regulated in our legislation and there is no judicial decision.

Key Words: Occupational health and safety, consultancy, atypical contract, exception contract, agency contract

Giriş

Kişilerin sahip oldukları haklardan en önemlisi yaşama ve sağlıklı bir hayat sürdürme hakkıdır.¹ İşte bu hakkın çalışma hayatında ve iş hukukundaki karşılığı da iş sağlığı ve güvenliğidir. Çalışma hayatında çok önemli ve hayati bir konu olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yükümlüler çeşitlilik arz etmektedir. Devlet, işverenler, çalışanlar, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve kamuoyu gibi birçok aktör iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda yükümlüdür. Ancak bu aktörler içinde en büyük sorumluluk işverene aittir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü, iş sözleşmesi ile birlikte bir işi ifa etmek yükümlülüğü altına giren işçinin vücut bütünlüğünün ve sağlığının korunmasını, çalışma ortamının insani olmasını, iş yerinin maddi ve manevi tüm risklerden arındırılmış olmasını ve bunlarla ilgili gerekli her türlü önlemin alınmasını ifade eder. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi alma yükümlülüğünün temelinde işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu yer almaktadır. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin işverene hem kişisel hem de ekonomik yönden bağımlı olması, işçinin maddi ve manevi tüm tehlikelere karşı korunmasının gerekli olması nedenleriyle işverenin en temel ve en önemli borçlarından biridir (Erdoğan, 2016:41).TBK madde 417/2 'de işverenin iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür. Burada işveren sadece işçilerin değil tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bunu sağlamayı amaçlayan kanun koyucu da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve birçok yönetmelikte işverenin bu konudaki yükümlülüklerini ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir.²Avrupa Birliği' ne uyum sürecinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız güncellenirken Avrupa ülkelerinin iş hukuku mevzuatlarından da büyük ölçüde faydalanılmıştır.³

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini düzenleyen 6331 sayılı İSGK⁴ madde 6-1/a uyarınca, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri

¹ Anayasa madde 56'da "*Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.*" ifadesi yer almaktadır. Çalışma ortamı da yaşamın bir parçası olduğundan, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışabilmek istemeleri işçilerin anayasa temelli bir hakkıdır.

² İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve birçok yönetmelikte de işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri düzenlenmiştir.

³ Alman Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri hakkında geniş bilgi için bkz. (Kittner ve Pieper, 2006:44).

⁴ Hukukumuzda İş sağlığı ve güvenliği hakkında temel düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği

hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir (Ayrıntılı bilgi için bkz. Sümer, 2017:105). Aynı madde hükmüne göre çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir (Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan, 2016:43; Akyığıt, 2016:477; Kılıç, 2006:17; Ekin, 2010:25). Yine aynı madde gereğince, işveren belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. İşverenler söz konusu niteliklere ve belgeye sahip değilse ya da işletmenin büyüklüğü fazla, yürütülen faaliyetin taşıdığı risk düzeyi yüksek ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan alma yoluna gitmektedirler. İşverenler dışarıdan alacakları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, yürütecekleri iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının kapsamına, işletmelerinin taşıdığı risklerin büyüklüğüne ve bu konuya verdikleri öneme göre farklı şekillerde temin etmektedirler. İşverenlerin bir kısmı bu hizmet ihtiyaçlarını iş sağlığı güvenliği analizi ve raporlanmasına ilişkin sözleşme (eser sözleşmesi)⁵ yaparak, bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesi yaparak diğer kısmı ise alt işverenlik sözleşmesi yaparak karşılamaktadır.⁶ Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği işini konu alan sözleşmelerden yalnızca iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesini incelemekle yetineceğiz.

Tanım

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesini tanımlayabilmek için ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramına bakmalıyız. İş sağlığı ve güvenliği kavramı dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı şekilde ifade edilebilir. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve güvenliğinin işyerinde ve gördüğü iş sebebiyle veya çalışma ortamı ve çevresinin koşulları nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunmasıdır. Bu kavram sadece iş yerinde iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemleri değil, işçinin psikolojisinin, kişilik haklarının ve sosyal çevresinin korunmasına yönelik önlemleri de kapsar. Yani dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin işyeri sınırları içerisinde ve çalıştığı işten kaynaklanacak tehlikeler karşısında korunması ile sınırlıdır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ise, işçinin sağlığını ve güvenliğini işyeri dışında kalan tehlikeler karşısında korumayı amaçlayan bir kapsama da sahiptir. Yani bu kavram, işyeri ve işçi ile sınırlı olmaksızın bir işletmenin yürüttüğü faaliyetlerden etkilenen

Kanununda yer alırken, AB hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri de Avrupa Konseyi tarafından 1989 yılında kabul edilen 89/391 sayılı Çerçeve Direktif ile ortaya konulmuştur. Çerçeve Direktif hususundaki yorumlar hakkında detaylı bilgi için bkz. (Brandes, 1999:20)

⁵ İş sağlığı güvenliği analizi ve raporlanmasına ilişkin sözleşme (eser sözleşmesi) hakkında detaylı bilgi için bkz. (Akın, 2013:260).

⁶ İş sağlığı güvenliği alanında alt işverenlik hakkında detaylı bilgi için bkz. (Akın, 2013:293).

çalışanlar, alt işveren işçileri, ziyaretçiler ve müşteriler gibi bütün kişilerin sağlığına ve güvenliğine etki eden tehlikelerin ve risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılmasına yönelik çalışmaların bütünüdür. Diğer bir deyişle, geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramını da içine alır (Sümer, 2017:5; Narter, 2014:16).

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi, biçimi ve yeterliliği ile bağlılığını belirleyen birey ve gruba ait değerlerin, tutumların, algılamaların, yeteneklerin ve davranış biçimlerinin çıktısı olarak tanımlanabilecek güvenlik kültürü de iş sağlığı ve güvenliği kavramını tamamlayıcı niteliktedir. İş güvenliği kültürünün hakim olduğu toplumlarda herkes kendisini iş güvenliği konusunda sorumlu hisseder ve buna ilişkin görevlerle meşgul olur. İş sağlığı ve güvenliğine verilen önem ve bu kurumun gelişmesi devletlerin veya toplumların güvenlik kültürü seviyesine göre değişmektedir. Toplumun güvenlik kültürü ne kadar fazla ise iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkinlik de aynı oranda artmaktadır (Demirbilek, 2005:79). Buna bağlı olarak da iş kazaları azalmaktadır.⁷ İş güvenliği kültürü seviyesinin yüksek olduğu ülkelerde dışarıdan alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesi de fazladır (Demirbilek, 2005:79).⁸

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesi mevzuatta düzenlenmiş tipik bir sözleşme olmadığı için belirli yasal bir tanımı yoktur. İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesini, çok büyük ölçekli olmayan, risk düzeyi yüksek olmayan ve bu sebeplerle alt işverenlik sözleşmesindeki kadar kapsamlı ve kurumsal bir hizmet ile örgütlenmeye ihtiyaç duyulmayan fakat iş sağlığı güvenliği analizi ve raporlanmasına ilişkin sözleşmedeki(eser sözleşmesindeki) gibi tek seferlik ve sadece sonuç edimine yönelik hizmetin yeterli olmadığı, bir süreç şeklinde devamlılık arz eden bir hizmete ihtiyaç duyan işletmelerin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan temin eden işverenlerinin, konusunda uzman kişi veyahut kurumlarla akdettikleri iş sağlığı ve güvenliği işini konu alan bir sözleşme türüdür şeklinde tanımlayabiliriz. Danışmanlık sözleşmesi kapsamında sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işyerinin daha sağlıklı, güvenilir, risksiz ve çalışılabilir olmasına yöneliktir (Çelik vd., 2017:344; Senyen-Kaplan, 2017:375; Sümer, 2016:164). Danışmanlık sözleşmesinin hizmet alan tarafında sadece işverenler olabileceken, hizmeti sunan tarafta ise konunun uzmanı kişi, firma veya şirketler de yer alabilecektir. Ayrıca bu danışmanlık hizmetini sendikaların bünyelerinde iş sağlığı ve güvenliği birimleri kurarak sunmalarının önünde bir engel yoktur. Hatta işçi ve işverenlerle sürekli temas halinde olan, sektörün ve işyerlerinin sıkıntılarını

⁷ İş güvenliği kültürünün iş kazalarının önlenmesindeki rolü hakkında detaylı bilgi için bkz. (Aytaç, 2011:36).

⁸ Avrupa Birliği ülkelerinde dışarıdan alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesi oldukça yüksektir. Ülkemizde de dışarıdan alınan bu hizmetlerin kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Örnek olarak "Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması Matra Projesi, MAT 08\TR\9\2" verebiliriz.

ve risklerini daha iyi bilen sendikaların bu danışmanlık hizmetini sunması kanaatimizce daha faydalı olacaktır.⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Danışmanlığı Sözleşmesinin Ortaya Çıkışı

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin ortaya çıkmasının temelinde birçok neden vardır. Bu nedenlerden ilki, işletmelerin giderek büyümesi, iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin ve bu konudaki bilincin giderek artması, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuatın sürekli değişmesi ve gelişmesi nedenleriyle işverenlerin, işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini tek başına yerine getirmekte zorlanmaları ve yetersiz kalmaları ve akabinde bu hizmetleri dışarıdan temin etme yoluna başvurmalarıdır (Süzek, 2017:940). Böyle işletmelerde işverenler, kimi zaman kendilerine düşen yasal yükümlülükleri tam manasıyla yerine getirmekte kendilerini yetersiz görmekte, kimi zamanda yasal yükümlülükler dışında ilave tedbirler de almak istemektedir. Bunun neticesinde de konunun uzmanı olan ve teknik detaylar ile mevzuata hakim olan kişiler ya da kurumlarla sözleşme akdederek dışarıdan danışmanlık hizmeti alma yoluna gitmektedir. Söz konusu nedenlerden ikincisi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapacak mevzuata hakim ve alanında yetkin personel bulmakta zorlanılması ya da işyerinde yetkin personel bulunsa dahi bu kişilerin oldukça fazla olan risk ve sorumluluğu üstlenmek istememeleri nedeniyle işverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan almak için bu konuda uzman kişi veya kurumlara başvurmaktadır. Üçüncü ve son neden ise, işverenin başvurduğu ya da işverene teklif getiren iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman kişi ya da kuruluşların söz konusu hizmetleri danışmanlık şeklinde sunmak istemeleridir. Çünkü işyerlerinde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kuruluşlarda da yetkin personel bulmak konusunda zorluk yaşanmaktadır. Hizmeti sunan kuruluşlar gereken sorumluluğu alacak yetkin personeli bulsalar da bu sefer söz konusu kişilerin yüklenecekleri sorumluluk karşılığında talep ettikleri ücreti karşılamakta güçlük çekmektedirler. İş sağlığı ve güvenliğinin taşıdığı yüksek riskten ve doğabilecek cezai sorumluluklardan endişe duyan, doğabilecek sorumlulukların danışmanlık sözleşmesi ile engellenebileceğini düşünen kişi ve kuruluşlar bu hukuki ilişkiye yönelmektedir. Belirttiğimiz nedenler ışığında, hem işveren hem de hizmet sunan kuruluşların buldukları konum ve koşullar neticesinde iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesi ortaya çıkmıştır ve bahsi geçen sözleşmeye olan talep giderek artmaktadır. Fakat danışmanlık ilişkisinin, danışman kişilerin veya firmaların düşündüğü gibi doğacak sorumlulukları engelleyip engelleyemeyeceği belirsizliğini korumaktadır. Çünkü söz konusu ilişki mevzuatta düzenlenmediği gibi henüz erişebildiğimiz bir yargı kararına da konu olmamıştır (Akın, 2013:280).

⁹ Sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki rolü hakkında geniş bilgi için bkz. (Akın, 2012:101).

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı hizmeti alınması işverenlere mevzuat ile getirilen bir zorunluluk değildir. İşverenler danışmanlık hizmetini kendi tercihleri olarak almaktadır. Danışmanlık hizmetini alan işverenlerin mevzuatla getirilmiş olan işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alma sorumlulukları sona ermez, bu yükümlülükler devam eder. Çünkü söz konusu danışmanlık hizmetleri işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerine¹⁰ alternatif değildir.

Piyasada karşılık bulan ve giderek de yaygınlaşan danışmanlık sözleşmesi mevzuatta düzenlenmiş tipik bir sözleşme olmadığından, sözleşmenin hukuki temeli, sözleşme kapsamında sunulacak hizmetin içeriği ve kapsamı, sözleşmenin taraflarının hak ve yükümlülükleri, sözleşmenin nasıl kurulacağı, hangi durumlarda ve ne zaman sona ereceği gibi hemen her noktada bir belirsizlik söz konusudur. Bahsettiğimiz belirsiz noktaları açıklamaya çalışırken iki temel ayrıma gitmeliyiz. Çünkü söz konusu sözleşmenin unsurları, çerçevesi ve içeriği, bu hukuki ilişkinin belirli bir şekilde yazılı olarak akdedilmesine veya ortada böyle yazılı bir sözleşmenin olmamasına göre değişmektedir (Akın, 2013:282). Çalışmamızda ilk olarak çerçevesi ve içeriği belirli yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin olmadığı ihtimali inceleyeceğiz, ardından yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin olduğu diğer ihtimali inceleyip açıklayacağız.

Yazılı İş Sağlığı ve Güvenliği Danışmanlığı Sözleşmesinin Olmadığı Durum

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin ilk ihtimali ve uygulamada daha sık karşılaşılan hali, yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin olmadığı durumdur. Ortada yazılı bir sözleşme olmadığı gibi, bu sözleşme türü mevzuatta düzenlenmiş tipik bir sözleşme de olmadığından ilk olarak söz konusu sözleşmenin hukuksal temelini belirlememiz gerekmektedir. Mevzuatta düzenlenmemiş danışmanlık sözleşmesinin hukuksal temelini belirlemek için hukukumuzdaki sözleşme tiplerini ve özelliklerini düzenleyen temel kanun niteliğinde olan Borçlar Kanununa bakmalıyız. 6098 sayılı 'TBK' ya baktığımızda sözleşmeler sınıflandırılırken sözleşmedeki asli edimler ve sözleşmenin içeriğinin baz alındığını görmekteyiz (Aral ve Ayrancı, 2012:52). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin hukuksal temelini belirleyebilmek için de bu sözleşmede yer alan asli edimlere ve sözleşmenin içeriğine bakmalıyız. Söz konusu sözleşmenin içeriği en sade ifade ile, iş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet

¹⁰İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi ifade etmektedir. *Ortak sağlık ve güvenlik birimi ise;* Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile TTK'ya göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi ifade etmektedir.

sunulmasıdır. Sözleşmedeki asli edimler ise 2 taraf için farklılık arz etmektedir. Hizmet sunan tarafın sözleşmedeki asli edimi işverenin en önemli yükümlülüklerinden biri olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetini dışarıdan temin etme ihtiyacını karşılamak iken, işveren tarafının asli edimi ise sunduğu hizmet ve sarf ettiği emek karşılığında danışman kişi ya da kuruluşa bedel(ücret) ödemektir. Sözleşme kapsamında ilgili danışman kişi veyahut kuruluşlar sözleşme tarafı işverenin işletmesi veya işyerleri için risk analizi çalışmaları yapmakta, olası tehlikeleri belirlemekte, iş sağlığı ve güvenliği açısından risk yaratabilecek araç ve ekipmanların kontrollerini gerçekleştirmektedir. Periyodik aralıklarla ya da ihtiyaç duyulduğu takdirde rutin dışında da yapılan belirli faaliyetler neticesinde işverenlere bu riskleri önleyici veya bertaraf edici önerilerde bulunmaktadır. Özetle ifade edersek, danışman kişi veya kuruluşlar akdedilen sözleşme kapsamında konusu iş sağlığı ve güvenliği olan, önleyici karakteri ağır basan bir danışmanlık faaliyeti yürütmektedir (Akın, 2013:282). Sözleşmenin içeriğini dikkate aldığımızda danışmanlık sözleşmesinin TBK'da düzenlenen sözleşme tiplerinden iş görme sözleşmeleri sınıfına girebileceğini görmekteyiz.¹¹

6098 sayılı TBK' da iş görme sözleşmeleri kapsamında hizmet sözleşmesi, eser sözleşmesi ve vekalet sözleşmesi olmak üzere üç farklı sözleşme türü yer almıştır (Aral ve Ayrancı, 2012:48). İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin iş görme sözleşmeleri sınıfına girebileceğini belirledikten sonra ikinci aşama olarak hizmet, eser veya vekalet sözleşmelerinden hangisinin özelliklerini taşıdığını belirlemeliyiz. TBK'nın 393.maddesinde yer alan tanıma göre hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir. 4857 sayılı İş Kanununun 8.maddesinin 1.fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın(işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın(işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (Süzek, 2017:235). Ayrıca İş Kanununun 2.maddesinde de "işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir" ifadesi yer almaktadır.¹²

¹¹ 6098 sayılı Borçlar Kanununda düzenlenen sözleşme tipleri asli edim yükümünün muhtevasına göre tasnif edildiğinde 8 grup sözleşme ortaya çıkmaktadır. Bunlar; temlik borcu doğuran sözleşmeler, kullandırma sözleşmeleri, iş görme sözleşmeleri, saklama sözleşmeleri, teminat sözleşmeleri, sonucu az çok talih ve tesadüfe bağlı sözleşmeler, irat sözleşmeleri ve şirket sözleşmeleridir (Aral ve Ayrancı, 2012:48.49).

¹² İş ilişkilerinin düzenlendiği farklı yasalarda geçen kavramların arasında hiçbir fark yoktur. İş Kanununda yer alan iş sözleşmesi, Deniz İş Kanununda geçen hizmet akdi, Basın İş Kanununda ifade bulan iş akdi ve Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmesi kavramları aynı hukuki kurumun farklı biçimlerde ifade edilmesidir. İş görme, ücret ve bağımlılık unsurları söz konusu ilişkide mevcutsa bu sözleşme hizmet sözleşmesidir. Aynı kavramın değişik yasalarda farklı şekillerde ifade edilmesinin bir önemi yoktur. İş sözleşmesine ilişkin söz konusu hükümler birlikte uygulanır.

İş sözleşmesinin özelliklerine baktığımızda, hizmet sözleşmesi kişisel ilişkiler kuran bir sözleşmedir. İşçinin kişiliğinin ön plana çıkması ve itaat, sadakat, gözetme, eşit işlem yapma gibi borçların mevcut olması da bunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile satış ya da kira sözleşmesinde olduğu gibi taraflar arasında mal ilişkisi kuran sözleşme niteliği yoktur.

İş sözleşmesinin diğer bir özelliği karşılıklı borç doğuran bir sözleşme olmasıdır. Bu sözleşme işçiye iş görme, sadakat, itaat gibi borçlar yüklerken işverene de ücret ödeme, işçiyi gözetme, işçiler arasında eşit işlem yapma gibi borçlar yüklemektedir. Yani hizmet sözleşmesi sinallagmatik bir sözleşmedir (Zevkililer ve Gökyayla, 2016:449; Aydoğdu ve Kahveci, 2017:739).

İş sözleşmesinin özelliklerinden biri de sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olmasıdır. Ani edimli borç ilişkilerinde edimin yerine getirilmesi ile borç sona ermekte iken, sürekli borç ilişkilerinde edim sonucunun gerçekleşmesi zaman içinde tekrarlanarak devam etmektedir. İş sözleşmesinde de işçi sürekli olarak iş görme borcunu ifa ederken, işveren de sürekli ücret ödemeye devam eder. İtaat, sadakat, gözetme ve eşit işlem yapma gibi borçlar da süreklilik arz eder. İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli ya da sürekli veya süresiz olması da hizmet sözleşmesinin bu özelliğine etki etmez (Eren, 2016:533; Yavuz, 2018:465).

İş sözleşmesinin unsurlarına baktığımızda, öğretide ve yargı kararlarında da kabul edildiği üzere, iş(hizmet) sözleşmesi iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır.¹³Bir hukuki ilişkiyi iş sözleşmesi olarak kabul edebilmek için ilk olarak bir iş görme ediminin üstlenilmiş olması gereklidir. Bahsedilen iş, gerçek bir kişi tarafından yerine getirilebilecek ekonomik değeri olan her türlü faaliyettir. Bu faaliyetin fiziksel, zihinsel veya sanatsal olması önemli değildir.

İş sözleşmesinin ikinci unsuru olan ücret, hizmet sözleşmesinin esaslı unsurlarından birisidir. Yani sözleşmede ücret unsuru mevcut değilse bir iş sözleşmesinden bahsetmek mümkün değildir. Burada ücretin zorunlu unsur olmasından ücretin mutlaka belirlenmiş olması gerektiği sonucu çıkarılmamalıdır. Ücretin belirlenebilir olması yeterlidir.¹⁴Ahlaki bir amaçla ya da hatır için yapılan ücretsiz çalışmaların söz konusu olduğu durumlarda ortada bir hizmet sözleşmesi yoktur. Zaten ücret unsuru iş sözleşmesini, ücretin zorunlu olmadığı vekalet sözleşmesinden ayırır (Süzek, 2017:236).

İş sözleşmesinin son ve en önemli unsuru bağımlılıktır. İş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olan bağımlılık, ekonomik ya da teknik bağımlılıktan ziyade

¹³ Anayasa Mahkemesi de verdiği bir kararda hizmet sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluştuğunu, bunlardan bağımlılığın iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olduğunu belirtmiştir. AYM, 26-27.09.1967, 336\29, RG, 19.10.1968, S.13031.

¹⁴ Bir Yargıtay içtihadı birleştirme kararında işin ücretsiz yapılması ile işin ücretli yapıp ücretin belirlenmemiş olmasının birbirinden farklı olduğuna değinilmiştir. İş ücretli yapılacaksa ve ücret belirlenmemişse ortada bir iş sözleşmesi vardır ve ücret aşgari ücretten az olmamak kaydıyla rayiç bedelden hesaplanır.

kişisel-hukuki bir bağımlılığı ifade eder. Çünkü hizmet sözleşmesinde işçinin kişiliği ön plana çıkmaktadır. İşçinin işverene sağladığı işgücü, işçinin kişiliğinin önemli ve ayrılmaz bir parçasıdır. Söz konusu ilişkide işçi işverenin otoritesi altında çalışmakta, verilen emir ve talimatlara uygun olarak iş görmektedir. İşverenin bu ilişkide işçi üzerinde yönetim, gözetim, denetim, disiplin gibi birçok hak ve yetkisi mevcuttur. Yani sözleşmenin tarafları arasında bir hukuki hiyerarşi vardır. Bağımlılık hizmet sözleşmesinin kapsamına ve işin yürütüldüğü organizasyona göre seyrekleşip yoğunlaşabilse de kişisel-hukuki bağımlılık hizmet sözleşmesinin zorunlu ve vazgeçilmez bir unsurudur. Ayrıca bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edilmesinde de yardımcı bir ölçüttür.¹⁵

İş sözleşmesinin özellikleri ve unsurları göz önüne alındığında iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin, hizmet sözleşmesi çerçevesinde kabul edilmesinin mümkün olmadığı fark edilecektir.¹⁶ Özellikle iş sözleşmesindeki hukuki-kişisel bağımlılık danışmanlık sözleşmesinde mevcut değildir. Alanında uzman ve konuya hakim danışmanlık kuruluşu veya danışman kişi belirli bir bağımsızlık içinde faaliyetlerini yürütecektir. Ayrıca hizmet sözleşmesinin, hizmet edimini yerine getirecek tarafında yani işçi tarafında sadece gerçek kişiler olabilir, herhangi bir tüzel kişi olamaz. Danışmanlık sözleşmelerinde ise hizmet sunan tarafın çoğunlukla bir şirket veya kuruluş yani tüzel kişilik olduğu düşünüldüğünde, danışmanlık sözleşmesinin bir hizmet sözleşmesi olamayacağı bir kez daha anlaşılacaktır. Ancak işveren, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini dışarıdan temin etmek yerine, bu faaliyetleri yürütecek kişiyi istihdam etme yolunu da tercih edebilir. Bu durumda ortada bir hizmet sözleşmesi vardır ve söz konusu kişi de işçi konumundadır (Akın, 2013:285).

İstisna (eser) sözleşmesi, TBK madde 470' de düzenlenmiştir. İlgili hükme göre eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Eser meydana getirme dışında mevcut bir eserin değiştirilmesi, onarılması, bakımı veya ortadan kaldırılması (yıkımı) gibi taahhütler de TBK madde 470 kapsamında bir eser sözleşmesine konu olabilir. Eser sözleşmesinin özelliklerine baktığımızda, eser sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu sözleşme kapsamında

¹⁵ Vekalet sözleşmesinde vekil, müvekkilin talimatı ile bağlı olsa da hizmet sözleşmesinden farklı olarak işin görülmesi sürecinde işverenin emir ve otoritesi altında olmadan, işi dilediği yerde ve zamanda bağımsız olarak yerine getirir. İstisna sözleşmesinde ise yüklenici eseri, iş sahibinden emir ve talimat almadan bağımsız şekilde çalışarak meydana getirir.

¹⁶ Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesi, hizmet sözleşmesi kapsamına girmiyorsa da, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sürekli ve bağımlı olarak istihdam edilen bir kişiye gördürülmesinde aradaki ilişki hizmet sözleşmesine tabi olacaktır. Örneğin işyerlerinde istihdam edilen iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan birer personeldir.

yüklenici bir eser meydana getirme edimini borçlanırken, iş sahibi de ücret ödeme edimini borçlanır. Yani eser sözleşmesi de sinallagmatik bir sözleşmedir (Aral ve Ayrancı, 2012:313).

Eser sözleşmesi rızai bir sözleşmedir. Sözleşme tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulur. Eser sözleşmesi ani edimli bir sözleşmedir, sürekli bir borç ilişkisi doğurmaz. Tarafların edim yükümü devamlı bir borç niteliği taşımaz. Yüklenicinin edim yükümü eseri meydana getirmekle, iş sahibinin edim yükümü ise bedelin ödenmesi ise sona erer. Eserin yapımının uzun sürmesi, zamana yayılması bu sözleşmenin sürekli borç ilişkisi doğurmama özelliğini değiştirmez (Zevkliler ve Gökayla, 2016:489).

Eser sözleşmesinin unsurlarını incelediğimizde temel unsurun bir eser meydana getirme olduğunu görmekteyiz. Bu sözleşme kapsamında yüklenici bir eser meydana getirme edimini üstlenir. Burada yüklenicinin eser meydana getirme borcu, hizmet ve vekalet sözleşmesindeki iş görme borçları gibi bir edim fiili değil edim sonucudur. Yani yüklenicinin edim yükümü sonuç borcudur (Aydoğdu ve Kahveci, 2017:760).

Eser sözleşmesinin diğer unsuru ücrettir. Sözleşme kapsamında yüklenici tarafından meydana getirilecek eserin karşılığı olan ücret ödeme borcu, eser sözleşmesinin zorunlu unsurudur. Yani bir eser meydana getirme ücretsiz olarak taahhüt edilmişse ortada bir eser sözleşmesi yoktur. Ayrıca ücretin zorunlu unsur olması eser sözleşmesini vekalet sözleşmesinden ayırır. Tıpkı hizmet sözleşmesinde olduğu gibi eser sözleşmesinde de ücretin belirlenmesi zorunlu değildir, belirlenebilir olması yeterlidir (Eren, 2016:583; Yavuz, 2018:529).

Eser sözleşmesinin unsurlarını ve özelliklerini göz önünde bulundurduğumuzda iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin eser sözleşmesi kapsamına girmediği açıktır. Çünkü eser sözleşmesinin ani edimli bir sözleşme olması ve taahhüt edilen edimin yerine getirilmesi, eserin tamamlanması ile sözleşmenin sona ermesi, danışmanlık sözleşmesi ile bağdaşmamaktadır. Danışmanlık sözleşmesi sonuç taahhüt etmekten ziyade süreklilik arz etmektedir. Danışman kişi veya kuruluş periyodik aralıklarla veya işverenin talebiyle rutin dışında danışmanlık yapmaya devam etmekte, sözleşme iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir rapor sunmakla sona ermemektedir (Akın, 2013:285). Ancak işveren, iş sağlığı ve güvenliği alanında dışarıdan temin edeceği hizmetleri bir eser sözleşmesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği analizi ve raporlanması şeklinde de alabilir.¹⁷

Bir diğer iş görme sözleşmesi olan vekalet sözleşmesinin tanımı ise 6098 sayılı Borçlar Kanununun 502.maddesinde yer almaktadır. İlgili hükme göre vekalet

¹⁷ İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesi bir eser sözleşmesi değildir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin bir kerelik rapor olarak işverene sunulduğu durumlarda aradaki ilişki eser sözleşmesine tabidir. Bu ilişkide raporu hazırlayan ve sunan teknik uzmanlar eser sözleşmesinin müteahhit-yüklenici tarafını oluştururken, raporun sunulduğu işveren ise iş sahibi tarafını oluşturur (Akın, 2013:285).

sözleşmesi, vekilin vekalet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir. Vekalet sözleşmesinin unsurlarını incelediğimizde ilk unsur bir işin görülmesinin veya işlemin yapılmasının üstlenilmesidir. Diğer unsur ise söz konusu işin başkasının menfaatine yapılmasıdır. Yani vekilin yürüttüğü faaliyet ya sadece vekalet verenin menfaatine olmalı ya da hem vekil hem vekalet verenin menfaatine olmalıdır. Sadece vekilin yararına bir vekalet sözleşmesinin kurulması mümkün değildir (Zevkliler ve Gökyayla, 2016:632).

Vekalet sözleşmesinde vekil edim sonucundan değil, edim filinden sorumludur. Yani vekalet sözleşmesinde vekil, sözleşme ile kendisine bırakılan işi veya hizmeti sözleşmeye uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür. Vekil bu sözleşme ile bir edim sonucunu taahhüt etmemekte, belirli bir sonuca yönelik edim filinde bulunmayı taahhüt etmektedir. Zaten bu unsur vekalet sözleşmesini, edim sonucunun taahhüt edildiği eser sözleşmesinden ayırmaktadır (Eren, 2016:705; Yavuz, 2018:623).

Vekalet sözleşmesinde vekil, bağımsız olarak iş görmektedir. Vekil büyük ölçüde bağımsız bir duruma sahiptir, iş görürken vekalet verenin iş organizasyonuna dahil bir kişi olarak hareket etmemektedir. Vekil sözleşme kapsamındaki faaliyetlerini yer, zaman gibi kısıtlamalar olmaksızın serbestçe yürütür. Vekilin bağımsızlığı sadece TBK madde 505 kapsamında, işin görülmesinde vekalet verenin talimatlarına uyma hususunda sınırlandırılmıştır. Vekalet sözleşmesi bu özelliği nedeniyle işçinin işverene bağımlı olduğu hizmet sözleşmesinden ayrılır (Aydoğdu ve Kahveci, 2017:790).

Hizmet ve eser sözleşmelerinde zorunlu bir unsur olan ücret ise vekalet sözleşmesinde zorunlu bir unsur değildir. Günümüzde vekalet sözleşmelerinde çoğunlukla ücret karşılığı iş görüle de, vekilin ücretsiz iş görmesi de mümkündür. Taraflar ücret kararlaştırmamışlarsa ve bu konuda ücret ödenmesi yönünde bir teamül de yoksa ücretsiz vekalet söz konusudur. Ancak ücretin ödeneceği konusunda teamülün olduğu durumlarda ücret kararlaştırılmamış olsa dahi ücret yükümü doğar. İş görmenin serbest meslek olarak yapıldığı hekimlik, avukatlık, mimarlık gibi işlerde ücret karşılığı iş görme teamüldendir (Aral ve Ayrancı, 2012:391; Süzek, 2017:242).

Vekalet sözleşmesinin özelliklerini göz önünde bulundurduğumuzda, iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin vekalet sözleşmesi çerçevesinde değerlendirilemeyeceği görülmektedir. Çünkü danışmanlık sözleşmesinde, danışman kişi veya firma hizmeti işverenin vekili olarak sunmamaktadır. Firma veya kişi iş sağlığı ve güvenliği işini vekalet verenin adına değil kendi adına yapar. Borçlar Kanunda düzenlenmiş olan 3 iş görme sözleşmesini incelediğimizde, söz konusu danışmanlık sözleşmesinin hiçbirinin kapsamına girmediğini belirledik. Fakat danışmanlık sözleşmesini klasik vekalet sözleşmesi kapsamında değerlendiremiyor olsak da TBK madde 502' deki düzenlemeyi göz ardı etmemek gerekmektedir. İlgili hükümde, "vekaletle ilişkin hükümler niteliklerine uygun düştikleri ölçüde bu kanunda düzenlenmemiş olan iş görme sözleşmelerine de uygulanır" ifadesi yer

almıştır. Bu düzenleme ile vekalet sözleşmesine çok özel bir nitelik kazandırılmış ve bu suretle kapsamı oldukça genişletilmiştir. Yani bu hüküm doğrultusunda mevzuatta hakkında hüküm bulunmayan iş görme sözleşmelerine de vekalet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. Zaten yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin olmadığı durumlarda sunulan hizmetin içeriğinden yola çıkarak bir iş görme ilişkisinin mevcut olduğu sonucuna ulaştığımız için Borçlar Kanununun 502.maddesi danışmanlık sözleşmesine de uygulanabilecektir (Akin, 2013:284).

Vekalet sözleşmesi hükümlerinden danışmanlık sözleşmesine uygulanabilecek ilk düzenleme TBK madde 504' tür. Kapsamı düzenleyen söz konusu hükme göre, vekaletin kapsamı sözleşmede açıkça gösterilmemişse, görülecek işin niteliğine göre belirlenir. Bu hükmü danışmanlık sözleşmesine uyguladığımızda farklı işletme ve işyerleri için danışmanlık hizmetinin kapsamının değiştiğini görmekteyiz. Danışmanlık yapılan işletme ya da işyerlerinin bulunduğu sektöre, büyüklüğüne, risk düzeyine, kullanılan teçhizat ve tekniklere göre sunulacak danışmanlık hizmeti yoğun veya seyrek bir içeriğe sahip olabilmektedir. Genel hatlarıyla bu sözleşme kapsamında sunulacak hizmetlerin işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının tespit edilmesi, muhtemel tehlikelerin belirlenmesi ve işverene bu sorunlar ile tehlikeleri giderecek önerilerde bulunulması olduğunu söyleyebiliriz. Yani iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin kapsamı, danışman firma tarafından işverene önleyici niteliği ağır basan önerilerde bulunmaktır diyebiliriz (Akin, 2013:281,282).

Söz konusu danışmanlık sözleşmesinin yazılı yapılmadığı, kapsamın açıkça belirlenmediği durumlarda bu belirsizliğin sorumluluğu işverene ait olmalıdır. Çünkü danışmanlık sözleşmesi kapsamında hizmet alımı iş sağlığı ve güvenliği alanında zorunlu tutulmamıştır, işverenler bu hizmeti kendileri isterlerse almaktadır. Ekstra olarak bu danışmanlık hizmetini almak isteyen işveren bu hizmetin kapsamını gerekli açıklıkta belirlemelidir. Çünkü işverenler de birer tacirdir ve Türk Ticaret Kanununun 20.maddesi gereği ticaretine ait tüm faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmeleri gerekmektedir. Yani işverenler bu tür sözleşmeleri akdederken basiretli bir tacir gibi davranmalı, hukuki ilişkiyi tüm ayrıntıları ile düzenlemelidir. Aksi takdirde bunun sorumluluğu kendilerine ait olacaktır (Akin, 2013:287).

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesine uygulanabilecek vekalet sözleşmesine ilişkin hükümlerden bir diğeri vekilin sorumluluğunun kapsamına ilişkin düzenlemedir. Borçlar Kanununun 506.maddesinde ifade edildiği üzere, "vekil üstlendiği iş ve hizmetleri vekalet verenin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle yürütmekle yükümlüdür. Vekilin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınır."¹⁸Önceki Borçlar Kanunu

¹⁸ 818 sayılı önceki Borçlar Kanununda ise vekilin sorumluluğu farklı şekilde düzenlenmişti.

döneminde işçinin sorumluluğu ile denk kabul edilen vekilin sorumluluğu, 6098 sayılı Kanun ile genişletilmiştir. Çünkü birbirinden farklı esaslara tabi 2 ilişki olan vekalet ve hizmet sözleşmelerinde sorumluluğu denk kabul etmek pek de doğru değildir. Çünkü işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak işini yapan işçi ile üstlendiği işi büyük ölçüde bağımsızlıkla, mesleki bir belge ya da izne dayanarak ücret karşılığında yapan vekilin konuları birbirinden oldukça farklıdır. Bu nedenle vekilliğin ücret karşılığında, özel eğitim ve belge alınarak yürütüldüğü işlerde vekilin sorumluluğunun işçiden daha geniş olması yerinde olacaktır. Kanun koyucu da bu farklılıkları dikkate almış ve vekilin sorumluluğunu, basiretli bir vekilin göstermesi gereken özen düzeyi olarak belirlemiştir.

Vekilin sorumluluğunun daha az olması gerektiği durumlar da mevcuttur. Hizmet sözleşmesi kapsamında belirli ücret karşılığı çalışan işçi hafif kusurundan bile sorumlu tutulmaktadır. Hizmet sözleşmesinin aksine vekalet sözleşmesinde ücret zorunlu bir unsur olmadığından, vekilliğin ücret karşılığı olmaksızın yürütüldüğü işlerde vekilin hafif kusurundan sorumlu tutulmaması hakkaniyete uygun olacaktır (Aral ve Ayrancı, 2012:401; Süzek, 2017:241).

6098 sayılı Borçlar Kanunu, vekilin sorumluluğunu belirleyen özen borcunu objektif bir kıstasa endekslemiştir. Vekilin özen borcundan doğan sorumluluğun kapsamı benzer alanda benzer iş veya hizmetleri yürüten basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranış esas alınarak belirlenecektir. Bu sorumluluğun kapsamını özellikle yürütülen iş veya hizmetin vekalet veren için öneminin fazla olduğu işlerde, özel belge veya eğitim alınarak yürütülen hizmetlerde ve meslek olarak icra edilen işlerde daha fazla kabul etmek uygun olacaktır.¹⁹

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesi kapsamında yürütülecek faaliyetler de özel eğitim ve belge alınarak yürütüldüğü ve bir anlamda mesleki faaliyet olduğu için, danışmanlık sözleşmesinde vekilden basiretli bir vekilden beklenen düzeyde bir özen ve kaliteli hizmet beklenecektir. Aksi takdirde bu özeni göstermeyen danışman kişi veya kuruluşlar işverene karşı sorumlu olacaktır (Akin, 2013:289).

Vekalet sözleşmesi hükümlerinden danışmanlık sözleşmesine uygulanabilecek bir diğer düzenleme de TBK'nın 506/1 ve 507.maddeleridir. İlgili hükümlere göre vekil vekalet borcunu bizzat ifa etmekle yükümlüdür. Ancak vekile yetki verildiği veya durumun zorunlu ya da teamülün mümkün kıldığı hallerde vekil işi başkasına yaptırabilir. Bu hüküm iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı

İlgili Kanununun 390.maddesine göre, “Vekilin mesuliyeti umumi surette işçinin mesuliyetine ait hükümlere tabidir. Vekil müvekkile karşı vekaleti iyi bir suretle ifa ile mükelleftir. Yani 6098 sayılı Kanundan farklı olarak eski Borçlar Kanunu döneminde vekilin sorumluluğu işçinin sorumluluğu ile denk sayılmıştır.

¹⁹ Öğretide vekilin özen borcunun subjektif olması gerektiğini savunan görüşler de vardır. Ancak vekaletin ücret karşılığında meslek olarak icra edildiği durumlarda vekilin özen borcunun objektif olduğuna şüphe yoktur. Hatta bu tarz mesleklerde vekilin ayrıca mümkün olduğu kadar hızlı hareket etmesi de gerekmektedir.

sözleşmesine uygulandığında, aksi kararlaştırılmadıkça danışmanlık hizmetinin de bizzat danışman kişi ya da kuruluş tarafından yerine getirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilecektir. Ancak danışman firma sunulan hizmetin özellik arz eden, hakim olunmayan bölümlerini başka bir kişi veya firmaya yaptırabilir. Örneğin bir gıda üretim fabrikasının iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesini yürüten firma, üretilen ürünlerin depolanmasında kullanılacak basınçlı kapların tasarımı konusunda öneriler sunma işini konunun uzmanı başka bir kişiye yaptırabilir (Altın ve Taşdemir, 2017:613). Çünkü mevzuatla ortak sağlık ve güvenlik birimlerine getirilen, yürüttükleri hizmetin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devretme yasağı gibi bir kısıtlama danışmanlık sözleşmeleri için yoktur.²⁰ Ancak iş sağlığı ve güvenliği çok önemli ve hayati bir konu olduğundan danışman firmaların söz konusu faaliyetlerin tamamını ya da bir kısmını başkalarına devretmesi imkanı oldukça dar yorumlanmalıdır. Çünkü bu hizmet tek elden sürdürüldükçe daha kontrollü ve faydalı olacaktır. Ancak taraflar aralarında anlaşarak kendi rızalarıyla hizmetin tamamının ya da bir bölümünün başkasına devrine rıza göstermiş olabilirler. Böyle bir rıza söz konusu ise, olaya TBK madde 50 uygulanabilecektir. Bu maddeye göre, "Vekil yetkisi dışına çıkarak işi başkasına gördürdüğünde, onun fiilinden kendisi yapmış gibi sorumlu olur. Vekil başkasına vekalet vermeye yetkili ise, sadece vekili seçmede ve ona talimat vermede gerekli özeni göstermekle yükümlüdür. Vekalet veren her iki durumda da vekilin kendi yerine koyduğu kişiye karşı sahip olduğu hakları doğrudan doğruya o kişiye karşı ileri sürebilir." Bu hükmü danışmanlık sözleşmesine uyguladığımızda, danışman firma sadece kendi sunduğu hizmetlerden değil, başka kişi veya firma aracılığı ile sunduğu hizmetlerden de sorumlu olacaktır. Yani işveren danışman tarafından iş yaptırılan kişi veya kuruluşlara karşı, danışmanın sahip olduğu tüm hakları kullanabilecektir. Danışmanın işin yapılmasını kendisine bıraktığı kişi ya da firma kendisine devredilen hizmeti gerektiği gibi yerine getirmese doğacak zarardan hem işi devreden iş sağlığı ve güvenliği danışmanına hem de işverene karşı sorumlu olacaktır. Doğacak bir zararda işveren, iş sağlığı ve güvenliği danışmanına başvurabileceği gibi danışmanın işin tamamını ya da bir bölümünü devrettiği kişi veya firmaya da doğrudan başvurabilir, bunlardan söz konusu zararın tazminini talep edebilir.

Vekalet sözleşmesine ilişkin TBK madde 508' deki hesap verme başlıklı düzenleme de iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesine uygulanabilecek nitelikte bir hükümdür. Söz konusu hükme göre, "Vekil vekalet verenin istemi üzerine yürüttüğü işin hesabını vermek ve vekaletle ilişkili olarak aldıklarını vekalet verene vermekle yükümlüdür. Danışmanlık sözleşmesinde de hizmeti sunan firmanın, yürüttüğü işin detaylarını ve sunduğu önerilerini bir rapor şeklinde

²⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 12.maddesinin 5.fıkrasında bu husus düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, "Ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler."

işverene vermesi yerinde olacaktır. Çünkü ortada yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin olmadığı durumlarda, tek ispat aracı danışman firmanın hizmet ile ilgili sunacağı rapor olacaktır. Bu sebeple işletme veya işyerlerinde doğabilecek kazalarda başvurulabilecek, tarafların kusur ve sorumluluklarının belirlenebileceği mevcut bir belgenin olmasına taraflar hassasiyet göstermelidir. Muhtemel bir kaza sonrası danışman firmanın yeterli özeni gösterip göstermediği, işverene gereken önerilerde bulunup bulunmadığı konusunda başvurulacak en önemli kaynak bu rapor olacaktır (Akın, 2013:292).

Yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin olmadığı hallerde, Borçlar Kanununda yer alan vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler hukuki ilişkinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanacaktır. Ancak söz konusu danışmanlık sözleşmeleri yazılı yapılmadığı takdirde birçok noktada yorum ihtiyacı ortaya çıkacaktır. İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmeleri mevzuat gereği yapılması zorunlu bir sözleşme olmayıp, işverenin isteği neticesinde akdedildiğinden boşluk bulunan kısımlar işverenin aleyhine ve danışman firmanın lehine şekilde yorumlanacaktır. Çünkü burada işveren sözleşme kapsamında almak istediği hizmetleri, bunların kapsamını ve şartlarını açıkça belirleyebilme imkanına sahiptir. Ayrıca işverenler aynı zamanda birer tacir oldukları için akdedecekleri tüm sözleşmelerde basiretli bir tacir gibi davranmalıdır. İşveren basiretli bir tacir gibi davranarak sözleşmenin kapsamını şüpheye gerek kalmayacak açıklıkta belirlemelidir.²¹

Yazılı İş Sağlığı ve Güvenliği Danışmanlığı Sözleşmesinin Olduğu Durum

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin uygulamada daha az karşılaşılan hali yazılı bir danışmanlık sözleşmesinin mevcut olduğu durumdur. Her ne kadar uygulamada danışmanlık sözleşmesinin yazılı yapılması daha az tercih edilse de daha açık, kapsamlı olması ve ileride doğması muhtemel sorunları minimize edecek olması nedeniyle danışmanlık sözleşmelerinin yazılı yapılması daha uygun olacaktır (Akın, 2013:281). Mevcut bir yazılı iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesi olup olmadığını belirledikten sonra, bu sözleşmenin niteliğini ve hukuki temelini belirlememiz gerekmektedir. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmelerini iş görme sözleşmesi temeline oturtabiliyorsak da, mevzuatta düzenlenen tipik iş görme sözleşmeleri olan hizmet, eser ve vekalet

²¹ İşverene düşen bu sorumluluğun dayanağı ticaret, borçlar ve roma hukukuna dayanmaktadır.6102 sayılı TTK madde 20 gereği her tacirin ticaretine ait faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekmektedir.6098 sayılı TBK madde 2 gereği sözleşmede yer alan hüküm açık ve anlaşılır değilse düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanır. Roma hukukundan gelen "in dubia contra stipulatorem" genel ilkesi de bizi aynı sonuca götürmektedir.Bu genel ilke de sözleşmeyi kaleme alanın onu istediği gibi ifade etme olanağına sahip olması sebebiyle kaleme aldığı metnin kendi aleyhine yorumlanmasına katlanması gerektiği fikrine dayanmaktadır.

sözleşmelerinden hiçbirinin çerçevesine dahil edememiştik. Söz konusu sözleşmeleri kanunda düzenlenen bir sözleşme tipinin kapsamına dahil edemiyorsak, bu sözleşmeyi atipik veya isimsiz sözleşmelerin kapsamında değerlendirip değerlendiremeyeceğimize bakmamız gerekmektedir.

Borçlar Kanunu'nun özel hükümlerinde ve özel kanunlarda düzenlenmemiş sözleşmelere isimsiz veya atipik sözleşmeler denilmektedir.²² Bir sözleşmenin yalnızca isminin kanunda zikredilmiş olması, bu sözleşmenin isimli bir sözleşme sayılması için yeterli değildir.²³ İsimsiz diğer deyişle atipik sözleşmeler sözleşme özgürlüğü ilkesinin doğal bir sonucudur. Sözleşmenin muhtevasını belirleme veyahut tip özgürlüğü ilkesi, tarafların kanunda düzenlenen sözleşmeleri veya bunlara ait unsurları bir araya getirmek ya da tamamen yeni sözleşme türleri kurmak suretiyle kanuni sözleşme tiplerinden ayrılabilme olanağını ifade etmektedir (Aral ve Ayrancı, 2012:50). Bu ilkenin bir ürünü olan isimsiz sözleşmelerde sınırlı sayı (numerus clausus) ilkesi geçerli değildir.²⁴ Taraflar belirli yasak ve sınırlamalar dışında çeşitli isimsiz sözleşmeler kurabilirler (Aral ve Ayrancı, 2012:51).

İsimsiz sözleşmeler de kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki kendisine özgü yapısı olan (sui generis) sözleşmelerdir. Sui generis sözleşmeler kısmen veya tamamen kanunda düzenlenmiş sözleşme tiplerinde bulunmayan unsurlardan oluşmaktadır. Bu sözleşmelerin içerdiği unsurlar kısmen ya da tamamen kanunda düzenlenmiş sözleşmelerde mevcut değildir (Aral ve Ayrancı, 2012:53). Kendisine özgü yapısı olan sözleşmelere sulh veya tahkim sözleşmelerini örnek verebiliriz.²⁵ Diğer isimsiz sözleşme türü ise karma sözleşmelerdir (Aral ve Ayrancı, 2012:54). Kanunun düzenlediği çeşitli sözleşme tiplerine ait unsurların kanunun öngörmediği tarzda bir araya gelmesiyle kurulan sözleşmelere karma sözleşme denilmektedir.²⁶ Portföy yönetim sözleşmesi veya arsa payı karşılığı kat

²² Kanun koyucunun bu sözleşmeleri düzenlememiş olması, bunları düzenleme ihtiyacı duymamasından veya bunların hiç tanınmamış diğer deyişle varlığından habersiz olunmasından kaynaklanmaktadır.

²³ Kanunda isim olarak geçse de isimli sözleşme sayılmayacak sözleşmelere örnek olarak Medeni Kanun' da yer alan taşınmaz rehin sözleşmesi veya Borçlar Kanunu' nda geçen ön sözleşme örnek verilebilir.

²⁴ Kısa bir süre öncesine kadar öğretide 'TBK madde 502/2 ' deki "mevzuatta hakkında hüküm bulunmayan iş görme sözleşmelerine de vekalet sözleşmesi hükümleri uygulanır" hükmüne dayanan görüşe göre iş görme sözleşmelerinde sınırlı sayı (numerus clausus) ilkesinin geçerli olduğu ve bu konuda isimsiz sözleşme kurulmasının mümkün olmadığı fikri savunulmakta iken, günümüzde artık bu düşünce terk edilmiştir. Yani iş görme sözleşmeleri de sınırlı sayı ilkesine tabi değildir ve bu alanda da isimsiz sözleşmeler kurulabilir.

²⁵ Kendisine özgü yapısı olan (sui generis) sözleşmelere satış için bırakma, tek satıcılık ve sporcu transfer sözleşmeleri de örnek verilebilir.

²⁶ Karma sözleşmeler kendi içinde 4 farklı gruba ayrılmaktadır. Bunlar kombine sözleşmeler, çifte tipli sözleşmeler, çeşitli tiplere ait unsurların birbirine karıştığı sözleşmeler ve kendisine yabancı yan edimleri ihtiva eden sözleşmelerdir.

yapım sözleşmesi karma sözleşmelere örnek verilebilir.²⁷

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmelerini ele alacak olursak, danışmanlık sözleşmeleri isimsiz sözleşmelerden sui generis sözleşmeler grubuna girer. Taraflar sui generis sözleşmelere istediği unsurları dahil edebilme, sözleşmenin kapsamını esnetebilme özgürlüğüne sahip oldukları için çok farklı iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmeleri meydana getirebileceklerdir. Taraflar sözleşme özgürlüğü ilkesinin ve sui generis sözleşmelerin esnekliği sayesinde, danışmanlık hizmetinin kapsamının ve içeriğinin ayrıntılı olarak düzenlendiği, tarafların hak ve yükümlülüklerinin açıkça belirtildiği, sözleşmenin nasıl ve ne zaman sona ereceğinin kararlaştırıldığı iş sağlığı ve güvenliği sözleşmeleri oluşturabileceklerdir. Bu sözleşmelerin kapsamı ve sunulan hizmetlerin içeriği tarafların ihtiyaçlarına, işletmenin ölçeğine, çalışılan sektörün risk düzeyine göre yoğun veya seyreltilmiş olarak belirlenebilecektir. Ancak nihayetinde danışmanlık sözleşmelerinin konusu iş sağlığı ve güvenliği olduğundan, konunun hayati önemi nedeniyle tarafların sözleşmeyi diledikleri gibi düzenleyebilme özgürlüklerini sınırsız kabul etmemek gereklidir. Tarafların kararlaştırdıkları sözleşme hükümleri her şeyden önce anayasaya, kanunların emredici hükümlerine ve yönetmeliklere uygun olmalıdır.

Tarafların oluşturduğu yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin mevcut olduğu durumlarda, tarafların eşit koşullarda olduğunu ve sözleşmeyi akdetme konusunda özgürce davranabileceklerini de kabul edebileceğimiz için aradaki ilişkiye kural olarak bu sözleşmenin hükümleri uygulanacaktır. Yani taraflar bu danışmanlık ilişkisinin kapsamını istedikleri gibi belirleyebilecek, diledikleri hükümleri sözleşmeye dahil edebilecek ve kimin ne yükümlülüğü olacağını tayin edebileceklerdir. Ancak ilişkinin uygulanmasında sözleşme hükümlerinin yetersiz kaldığı, boşluk doldurulmasının veya yorum yapılmasının gerektiği durumlarda ise tıpkı yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesinin olmadığı durumlardaki gibi vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır. Bu durum vekalet sözleşmesine ilişkin tüm yasal hükümler için geçerli olmayacaktır. Yasal düzenlemelerin bu ilişkiye uygulanması ancak mevcut yazılı sözleşmenin hükümlerine ve iş sağlığı güvenliği danışmanlığı ilişkisinin mahiyetine uygun düştüğü ölçüde mümkün olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı, mevzuatla getirilen zorunlu bir hukuki kurum değildir (Akın, 2013:280). Bu sebeple söz konusu danışmanlık ilişkisinden doğacak sorumluluk kanuna dayanan bir sorumluluk olmayacak, aradaki sözleşmeden kaynaklanan bir sorumluluk olacaktır. Sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen firma ya da kişi, Borçlar Kanunu madde 112 uyarınca sözleşmeye aykırılıktan sorumlu tutulacaktır. Bu ilişki kapsamında danışman kişi veya firmanın sorumluluğu sadece işverene işyerinde alınması

²⁷ Karma sözleşmelere kapıcılık sözleşmeleri, mesafeli satış sözleşmeleri, seyahat düzenleme sözleşmeleri ve yatılı okul sözleşmeleri de örnek verilebilir.

gereken tedbirler hakkında gerekli ve yeterli önerileri sunmaması olabilecektir. Çünkü danışman kişi veya firma sadece işverene öneri sunmakla yükümlüdür, bu önlemlerin uygulanması veya uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi hususunda sorumlu değildir. İlgili hükme göre, "Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür." Bu maddeyi iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesine uygularsak buradaki hukuki sorumluluk, işverenin işçiye ödemek zorunda kalacağı tazminatın kusuru oranında kendisine rücu edilmesi olacaktır. Söz konusu sorumluluğun doğması için, danışman kişi veya firmanın sözleşmeden doğan bir sorumluluğunu yerine getirmemesi ya da eksik yerine getirmesi ve bu akde aykırılık oluşturan fiil ile meydana gelen iş kazası arasında uygun nedensellik bağının mevcut olması gereklidir.

Danışmanlığı sunan gerçek kişi ise, danışmanlık faaliyetinin sunulduğu işyerinde iş kazası gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkacak öldürme ve yaralama olaylarında kendisine kusur atfedilirse ilgili kişinin cezai sorumluluğu doğabilecektir. Söz konusu cezai sorumluluğun ağırlığı meydana gelen iş kazasının büyüklüğü ve meydana geliş şekli, sunulan hizmetin içeriği ve yoğunluğu ile yetkili kişinin kusur durumuna göre değişecektir. Yetkili kişi hapis cezasına varabilecek yaptırımlarla karşılaşabilecektir. Ancak danışmanlığı sunan tüzel kişi (şirket veya firma) ise, bizim hukukumuzda tüzel kişilerin cezai sorumluluğu kabul edilmediğinden²⁸ tüzel kişilere cezai bir yaptırım uygulanması mümkün değildir. Hukukumuzda iş kazası bağlamında meydana gelebilecek öldürme ve yaralama suçları bakımından tüzel kişilere güvenlik tedbiri²⁹ uygulanması da mümkün değildir (Erdoğan, 2016:202).³⁰ Her ne kadar hukukumuzda tüzel kişilerin cezai sorumluluğu söz konusu değilse de tüzel kişilerin cezai sorumluluğunun olduğu Fransa, Belçika, Hollanda, İngiltere, Kanada ve ABD gibi ülkeler de mevcuttur.³¹

Sonuç

İşveren ve iş sağlığı güvenliği hizmeti sunan kuruluşların buldukları konum ve koşullar neticesinde iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmesi ortaya çıkmıştır ve piyasada bu sözleşmeye olan talep giderek artmaktadır. Ancak danışmanlık ilişkisinin, danışman kişilerin veya firmaların düşündüğü gibi doğması muhtemel sorumlulukları önleyip önleyemeyeceği hala belirsizdir. Çünkü söz konusu ilişki

²⁸ Tüzel kişilerin cezai sorumluluğu hakkında detaylı bilgi için bkz. (Artuk vd., 2016:274 vd.).

²⁹ Hukukumuzdaki güvenlik tedbirleri hakkında detaylı bilgi için bkz. (Demirbaş, 2016:661 vd.; Özbek vd., 2018:665 vd.).

³⁰ TCK m. 60'a göre tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirleri ancak ilgili suç tipinde açık hüküm bulunması halinde uygulanabilir. Tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirlerinin uygulanması için gerekli şartlar hakkında bkz. Artuk vd., 2016:966, 967).

³¹ Yabancı hukuk sistemlerinde tüzel kişilerin cezai sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (Artuk vd., 2016:279, 280).

mevzuatta düzenlenmemenin yanı sıra henüz erişebildiğimiz bir yargı kararına da konu olmamıştır. Çalışmamızda da ifade ettiğimiz gibi bu sözleşme yazılı olarak yapılmışsa sözleşmenin hükümleri, ortada yazılı bir sözleşme yoksa yasalarımızda yer alan tipik sözleşmelerden hiçbirinin kapsamına girmediğinden, bu sözleşme hakkında niteliğine uygun düştüğü ölçüde vekalet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanabilecektir. Kanaatimize göre danışmanlık ilişkisi doğacak sorumlulukları bir noktaya kadar önleyebilecektir. Buradaki sınır işverenin tüm sorumluluğu danışmanlık yapan şirkete yüklemeye çalışması olacaktır. Çünkü mevzuat gereği işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin asıl sorumlusu işverendir. İşveren herhangi bir sözleşme veya anlaşma ile bu sorumluluğunu tamamen başkasına devredemez. Aynı şekilde danışmanlık hizmeti sunan firmanın da görevinin sadece danışmanlık olduğunu ve kendisine hiçbir sorumluluğun yüklenemeyeceğini iddia etmesi de mümkün olamayacaktır. Ancak danışman firmanın sorumluluğunun bir ortak sağlık güvenlik birimine veya iş sağlığı ve güvenliği alt işverenine oranla daha az olacağı da göz ardı edilmemelidir. Çünkü burada danışman firma sadece işyerine uygun nitelikte hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınabileceği konusunda öneri sunmakla görevlidir. Danışman firmanın bu önlemleri alma veyahut bu önlemlerin alınıp alınmadığını denetleme gibi bir yükümlülüğü yoktur. Bu yükümlülükler işverene, işveren vekillerine ve iş sağlığı güvenliği profesyonellerine aittir

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2012) **“Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 32:101-123.
- Akın, L. (2013) **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Akpınar, T. (2013) **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2016) **İş Hukuku**, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Altın, M. ve Taşdemir, Ş. (2017) **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Konya: Eğitim Yayıncılık.
- Aral, F. ve Ayrancı, H. (2012) **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Artuk, M.E., Gökçen, A. ve Yenidünya, A.C. (2016) **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara:Adalet Yayınevi.
- Aydoğdu, M. ve Kahveci, N. (2017) **Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Sözleşmeler Hukuku**, Ankara:Adalet Yayınevi.
- Aytaç, S. (2011) **“İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”**, Türk Metal Dergisi, 148:36-40.
- Başbuğ, A. (2016) **İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları**, Ankara:Binyıl Yayınevi.
- Brandes, H. (1999) **System des Arbeitsschutzrechts**, Frankfurt:Peter Lang.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2017) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul:Beta Yayıncılık.
- Demirbaş, T. (2016) **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Demirbilek, T. (2005) **İş Güvenliği Kültürü**, İzmir:Legal Yayıncılık.
- Ekin, A. (2010) **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları**, Ankara:Yetkin Yayıncılık.
- Erdoğan, Ç. (2016) **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Ankara:Yetkin Yayıncılık.
- Eren, F. (2016) **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Ankara:Yetkin Yayıncılık.
- Kılıç, L. (2006) **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara:Yetkin Yayıncılık.
- Kittner, M. ve Pieper, R. (2006) **Arbeitsschutzrecht-Kommentar für die Praxis zum Arbeitsschutzgesetz Arbeitssicherheitsgesetz und zu den anderen Arbeitsschutzvorschriften**, Frankfurt:Bund Verlag.
- Korkmaz, F. ve Alp, N.S. (2016) **Bireysel İş Hukuku**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Narter, S. (2014) **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Ankara:Adalet Yayınevi.
- Özbek, V., Doğan, K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2018) **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara:Seçkin Yayıncılık

- Senyen Kaplan, E.T. (2017) **Bireysel İş Hukuku**, Ankara:Gazi Kitabevi.
- Sümer, H.H. (2016) **İş Hukuku**, Konya:Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H.H. (2017) **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2017) **İş Hukuku**, İstanbul:Beta Yayıncılık.
- Yavuz, C. (2018) **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, İstanbul:Beta Yayıncılık.
- Zevkliler, A. ve Gökyayla, K.E. (2016) **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, İstanbul:Turhan Kitabevi.

