

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                      |                                                      |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>EFE YAMAKOĞLU</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>İŞVERENİN İŞYERİ HEKİMİ VE<br/>İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI<br/>ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ</b> | <b>HUKUK ANABİLİM DALI/ÖZEL<br/>HUKUK BİLİM DALI</b> | <b>İstanbul, 2015</b> |
| <p style="text-align: center;">T.C<br/>MARMARA ÜNİVERSİTESİ<br/>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ<br/>HUKUK ANABİLİM DALI<br/>ÖZEL HUKUK BİLİM DALI</p> <p style="text-align: center;"><b>İŞVERENİN İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI<br/>ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ</b></p> <p style="text-align: center;">Doktora Tezi</p> <p style="text-align: center;">EFE YAMAKOĞLU</p> <p style="text-align: center;">İstanbul, 2015</p> |                                                                                      |                                                      |                       |

T.C  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
HUKUK ANABİLİM DALI  
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**İŞVERENİN İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI  
ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

Doktora Tezi

EFE YAMAKOĞLU

DANIŞMAN: Prof. Dr. NURŞEN CANIKLIOĞLU

İstanbul, 2015



**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

**TEZ ONAY BELGESİ**

HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi EFE YAMAKOĞLU'nun İŞVERENİN İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 29.05.2015 tarih ve 2015-19/19 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 22/06/2015

**Öğretim Üyesi Adı Soyadı**

**İmzası**

|                  |                              |
|------------------|------------------------------|
| 1. Tez Danışmanı | Prof. Dr. NURŞEN CANIKLIOĞLU |
| 2. Jüri Üyesi    | Prof. Dr. MÜJDAT ŞAKAR       |
| 3. Jüri Üyesi    | Prof. Dr. ÖMER EKMEKÇİ       |
| 4. Jüri Üyesi    | Prof. Dr. REFİK KORKUSUZ     |
| 5. Jüri Üyesi    | Doç. Dr. FUAT BAYRAM         |

## **ÖZGEÇMİŞ**

Lisans öğrenimimi Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF ve Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde tamamladım. 2010 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Tezli Yüksek Lisans programını bitirdim. 2009-2010 yılları arasında Bülent Ecevit Üniversitesi'nde, 2010-2015 yılları arasında Marmara Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak çalıştım. 2015 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programını tamamladım. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yayınlanmış kitap ve makalelerim bulunmakta olup akademik çalışmalarına halen bu alanda devam etmekteyim.

## **RESUME**

I received my Bachelor's Degree from Dokuz Eylül University Faculty of Economic and Administrative Sciences and from Maltepe University Faculty of Law. In 2010, I completed Labour and Social Security Law Masters Program with thesis in Marmara University Institute of Social Sciences. I worked as a research assistant in Bulent Ecevit University between 2009 and 2010, and in Marmara University between 2010 and 2015. I received my Ph.D. in Private Law from Marmara University Institute of Social Sciences in 2015. I have published books and articles in the field of Labour and Social Security Law and currently my academic studies focus on this field.

## GENEL BİLGİLER

|                    |                                                               |
|--------------------|---------------------------------------------------------------|
| İsim ve Soyadı     | : Efe Yamakoğlu                                               |
| Anabilim Dalı      | : Hukuk                                                       |
| Programı           | : Özel Hukuk                                                  |
| Tez Danışmanı      | : Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu                                |
| Tez Türü ve Tarihi | : Doktora – Haziran 2015                                      |
| Anahtar Kelimeler  | : İş Sağlığı ve Güvenliği, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı |

## ÖZET

### İŞVERENİN İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

*6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte “kademeli olarak hayata geçecek olsa da” Kanunun kapsamına giren tüm kamu/özel sektör işyeri işverenleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü altındadır. Kazuistik bir yapıya sahip olmayan söz konusu Kanun, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında genel bir çerçeve çizmekte, her işkolumun spesifik özelliklerine ve işyerlerinin subjektif durumuna göre işverenleri gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü kılmaktadır. İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği politikasının belirlenmesinde ise işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının işverene yapacağı rehberlik ve danışmanlığın önemi ön plana çıkmaktadır.*

*Bu çalışmada, önleyici iş sağlığı ve güvenliğinin iki önemli aktörü olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliği sistemimizdeki rolü ile bu kişilerin çalıştırılmasına ilişkin esaslar incelenmiştir. Sistemin sağlıklı işleyebilmesi için yeterli sayıda nitelikli hekim ve uzmanın yetiştirilmesinin ve bu kişilerin mesleki bağımsızlık içinde görevlerini ifa etmelerinin önemi ortaya konmuştur. Bu çerçevede saptanan sorunlara ilişkin çözüm önerilerine yer verilmiştir.*

## GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Efe Yamakoğlu  
Field : Law  
Programme : Private Law  
Supervisor : Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu  
Degree Awarded and Date : Ph.D. – June 2015  
Keywords : Occupational Health and Safety,  
Occupational Physician, Occupational  
Safety Specialist

## ABSTRACT

### EMPLOYER’S OBLIGATION OF EMPLOYING IN-SITE OCCUPATIONAL PHYSICIAN AND OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS

*With the inuring of Occupational Health and Safety Law no 6331, “even implemented fractionally”, all the public/private sector workplace employers are under the obligation of employing on-site occupational physician and safety specialists. The law in question which doesn’t have casuistic structure draws a general frame for ensuring health and security in workplaces, and obliges employers to take all the necessary precautions according to each line of work’s specific characteristics and workplaces’ subjectivity. In determining the workplaces policy of occupational health and safety, the importance of occupational physician and safety specialist’s guidance and counseling to the employer comes into prominence.*

*In this study, the role of on-site occupational physician and safety specialists in our system of occupational health and safety, who are two significant actors of preventive occupational health and safety, is analyzed together with principles related to employing of these people. In order to provide the healthy operation of the system, the importance of educating sufficient qualified doctors and specialists and ensuring them to perform their duties in occupational freedom is put forward. Solution offers to the detected problems within this framework are included.*

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa No

|                                                         |     |
|---------------------------------------------------------|-----|
| KISALTMALAR .....                                       | xiv |
| §1.GİRİŞ .....                                          | 1   |
| I. KONUNUN ÖNEMİ .....                                  | 1   |
| II. İNCELEME YÖNTEMİ VE KONUNUN SINIRLANDIRILMASI ..... | 4   |

## BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| §2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN ÖNEMİ, GELİŞİMİ VE KAYNAKLARI .....                      | 6  |
| I. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI VE ÖNEMİ .....                                        | 6  |
| 1. Genel Olarak .....                                                                          | 6  |
| 2. İş Sağlığı Kavramı .....                                                                    | 9  |
| 3. İş Güvenliği Kavramı .....                                                                  | 11 |
| II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ ANAYASAL TEMELLERİ .....                                  | 12 |
| 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Nitelendirilmesi .....                                     | 12 |
| 2. Anayasada Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkını Korumayı Amaçlayan<br>Düzenlemeler ..... | 13 |
| a. Sosyal Devlet İlkesi .....                                                                  | 13 |
| b. Yaşama ve Sağlık Hakkı .....                                                                | 15 |
| c. Çalışma Hakkı ve Şartları .....                                                             | 16 |
| d. Sosyal Güvenlik Hakkı .....                                                                 | 17 |
| III. TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI VE GELİŞİMİ .....                                   | 18 |
| 1. 1923'den Öncesi (Cumhuriyet Öncesi Dönem) .....                                             | 18 |
| 2. 1923-1971 Dönemi .....                                                                      | 19 |
| 3. 1971-2003 Dönemi .....                                                                      | 22 |
| 4. 2003-2012 Dönemi .....                                                                      | 23 |
| a. Genel Olarak .....                                                                          | 23 |



|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| b. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tüzük ve Yönetmelikler Hakkında Danıştayın Verdiği Kararlar ve Sonuçları.....                                 | 26 |
| c. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemeler.....                                                         | 27 |
| 5. 2012'den Sonrası.....                                                                                                                           | 30 |
| a. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Amacı ve Kapsamı .....                                                                              | 30 |
| aa. Genel Olarak.....                                                                                                                              | 30 |
| bb. Kanunun Amacı.....                                                                                                                             | 32 |
| cc. Kanunun Kapsamı.....                                                                                                                           | 33 |
| b. 6331 Sayılı Kanunun İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğüne İlişkin Getirdiği Sistem.....                                 | 40 |
| aa. Genel Olarak.....                                                                                                                              | 40 |
| bb. Yürürlük ve Geçiş Süresi.....                                                                                                                  | 40 |
| cc. Yeni Sisteme Getirilen Temel Eleştiriler .....                                                                                                 | 43 |
| IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN ULUSLARARASI KAYNAKLARI.....                                                                                 | 46 |
| 1. Genel Olarak .....                                                                                                                              | 46 |
| a. ILO Düzenlemeleri .....                                                                                                                         | 47 |
| b. AB Normları.....                                                                                                                                | 48 |
| 2. Kanunla Onaylanmış Milletlerarası Andlaşmaların Özelliği.....                                                                                   | 49 |
| V. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA GENEL HATLARIYLA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI İLE İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ ..... | 50 |
| 1. Genel Olarak .....                                                                                                                              | 50 |
| 2. Birleşik Krallık.....                                                                                                                           | 51 |
| 3. Amerika Birleşik Devletleri.....                                                                                                                | 52 |
| 4. Almanya.....                                                                                                                                    | 54 |
| 5. Fransa.....                                                                                                                                     | 56 |
| §3. 6331 SAYILI KANUNUN SİSTEMATİĞİNDEKİ TEMEL KAVRAMLAR İLE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI.....                                         | 57 |
| I. 6331 SAYILI KANUNUN SİSTEMATİĞİNDEKİ TEMEL KAVRAMLAR.....                                                                                       | 57 |
| 1. Çalışan .....                                                                                                                                   | 57 |

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| a. Genel Olarak .....                                                               | 57 |
| b. Özel İşyerlerinde Çalışanlar .....                                               | 58 |
| aa. İşçi.....                                                                       | 58 |
| bb. Evde Hizmet Sözleşmesi ve Pazarlamacılık Sözleşmesi Kapsamında Çalışanlar ..... | 59 |
| cc. Çırak ve Stajyer .....                                                          | 61 |
| b. Kamu İdarelerinde Çalışanlar .....                                               | 63 |
| aa. Memur .....                                                                     | 63 |
| bb. Sözleşmeli Personel.....                                                        | 64 |
| cc. Geçici Personel .....                                                           | 65 |
| dd. İşçi .....                                                                      | 65 |
| ee. 657 sayılı DMK Dışındaki Muhtelif Kanunlara Göre İstihdam Edilenler.....        | 66 |
| 2. İşveren.....                                                                     | 66 |
| a. Genel Olarak.....                                                                | 66 |
| b. Özel Sektör İşverenleri.....                                                     | 68 |
| c. Kamu İşverenleri.....                                                            | 68 |
| 3. İşveren Vekili .....                                                             | 69 |
| a. İşveren Vekilliğinin Tanımı ve Kapsamı .....                                     | 69 |
| b. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının İşveren Vekili Olup Olmadığı Hususu..... | 71 |
| 4. İşyeri .....                                                                     | 73 |
| a. Tanımı .....                                                                     | 73 |
| b. Unsurları.....                                                                   | 75 |
| II. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI .....                                  | 76 |
| 1. Genel Olarak .....                                                               | 76 |
| 2. İş Kazası Kavramı .....                                                          | 77 |
| 3. Meslek Hastalığı Kavramı .....                                                   | 79 |

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ,**  
**YETKİLERİ, YÜKÜMLÜLÜKLERİ, SORUMLULUKLARI, EĞİTİMLERİ VE**  
**ÇALIŞMA KOŞULLARI**

|                                                                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| §4. İŞYERİ HEKİMİ.....                                                                                           | 82  |
| I. GENEL OLARAK .....                                                                                            | 82  |
| II. İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN TANIMI, İŞYERİ HEKİMİNİN NİTELİKLERİ İLE HUKUKİ STATÜSÜ.....                             | 83  |
| 1. Tanımı.....                                                                                                   | 83  |
| 2. Nitelikleri .....                                                                                             | 83  |
| a. Tıp Fakültesi Diplomasına Sahip Olmak .....                                                                   | 83  |
| b. Kural: İşyeri Hekimliği Belgesine Sahip Olmak.....                                                            | 84  |
| c. İstisna: 10'dan Az İşçisi olan Az Tehlikeli İşyerleri İçin Tıp Fakültesi Diplomasının Yeterli Sayılması ..... | 86  |
| 3. Hukuki Statüsü .....                                                                                          | 87  |
| III. İŞYERİ HEKİMLİĞİ EĞİTİMİ .....                                                                              | 89  |
| 1. İşyeri Hekimliği Eğitimine İlişkin Genel Bilgiler.....                                                        | 89  |
| 2. Eğitim Programı .....                                                                                         | 91  |
| 3. Sınav .....                                                                                                   | 91  |
| 4. Diğer Hususlar .....                                                                                          | 92  |
| a. Eğitim Kurumlarına İlişkin Düzenlemeler .....                                                                 | 92  |
| b. Eğiticilere İlişkin Esaslar .....                                                                             | 94  |
| IV. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREVLERİ .....                                                                             | 95  |
| 1. Genel Görevleri.....                                                                                          | 95  |
| a. Rehberlik .....                                                                                               | 97  |
| b. Risk Değerlendirmesi.....                                                                                     | 98  |
| c. Sağlık Gözetimi .....                                                                                         | 100 |
| d. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt .....                                                                          | 106 |
| e. İlgili Birimlerle İşbirliği .....                                                                             | 108 |
| 2. Sözleşmede Yer Verilebilen Görevler (Özellikle Tedavi Hizmeti) .....                                          | 109 |
| V. İŞYERİ HEKİMİNİN YETKİLERİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....                                                            | 111 |

|                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Yetkileri .....                                                                            | 111 |
| 2. Yükümlülükleri .....                                                                       | 113 |
| a. Yönetmelikte Yer Alan Yükümlülükler .....                                                  | 113 |
| aa. Sadakat Borcu ve Görevin İfası Sırasındaki Diğer Yükümlülükleri .....                     | 113 |
| bb. Yetkili Merciyeye İhbar Yükümlülüğü .....                                                 | 115 |
| cc. Alınması Gereken Tedbirleri Onaylı Deftere Yazma Yükümlülüğü .....                        | 117 |
| dd. Meslek Hastalığı Teşhisi Halinde Sevk Yükümlülüğü .....                                   | 118 |
| b. İşyeri Hekiminin Hekim Olarak Yükümlülükleri .....                                         | 118 |
| aa. Teşhise İlişkin Yükümlülüğü .....                                                         | 118 |
| bb. Sadakat Borcu ve Özen Yükümlülüğü .....                                                   | 119 |
| cc. Çalışanı Aydınlatma Yükümlülüğü .....                                                     | 120 |
| dd. Sır Saklama Yükümlülüğü .....                                                             | 120 |
| VI. İŞYERİ HEKİMLİĞİ SÖZLEŞMESİ VE İŞYERİ HEKİMİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI .....                   | 123 |
| 1. Sözleşmenin Yapılması ve Türü .....                                                        | 123 |
| a. Sözleşmenin Yapılması .....                                                                | 123 |
| b. Sözleşmenin Türü .....                                                                     | 124 |
| aa. Belirli veya Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olması Bakımından .....                        | 125 |
| bb. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Olması Bakımından .....                          | 127 |
| aaa. Genel Olarak .....                                                                       | 127 |
| bbb. Farklı İşyerlerinde İşyeri Hekimliği Yapabilmek İçin Tabipler Odasının İzni .....        | 130 |
| ccc. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Tabipler ile Aile Hekimlerinin Durumu .....         | 131 |
| 2. Ücreti .....                                                                               | 131 |
| a. Genel Olarak .....                                                                         | 131 |
| b. TTB'nin İşyeri Hekimlerinin Asgari Ücretini Belirleme Yetkisine İlişkin Tartışmalar .....  | 132 |
| aa. TTB'nin İşyeri Hekimlerinin Asgari Ücretini Belirleme Yetkisini Savunan Görüş .....       | 132 |
| bb. Tarafların İşyeri Hekiminin Ücretini Serbestçe Belirleyebilecekleri Yönündeki Görüş ..... | 133 |

|                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| cc. Yargıtay Kararları Açısından Konunun İncelenmesi.....                                         | 134 |
| dd. Kanaatimiz .....                                                                              | 135 |
| 3. Çalışma Süresi.....                                                                            | 136 |
| 4. Serbest Hekimlik ve İşyeri Hekimliğinin Birlikte Yürütülmesi .....                             | 141 |
| VII. İŞYERİ HEKİMİNİN SORUMLULUĞU .....                                                           | 142 |
| 1. Genel Olarak .....                                                                             | 142 |
| 2. Hukuki Sorumluluk .....                                                                        | 142 |
| a. İşyeri Hekiminin Çalışanlara Karşı Sorumluluğu.....                                            | 142 |
| b. İşverenin İşyeri Hekimine Rücu .....                                                           | 144 |
| c. Sosyal Güvenlik Kurumunun İşyeri Hekimine Rücu .....                                           | 145 |
| 3. Yetki Belgesinin Askıya Alınması.....                                                          | 146 |
| 4. Cezai Sorumluluk.....                                                                          | 147 |
| §5. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI .....                                                                     | 149 |
| I. GENEL OLARAK .....                                                                             | 149 |
| II. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞININ TANIMI, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ NİTELİKLERİ İLE HUKUKİ STATÜSÜ ..... | 149 |
| 1. Tanımı.....                                                                                    | 149 |
| 2. Nitelikleri .....                                                                              | 150 |
| a. Kural: Belirli Okullardan Mezun Olma Şartı .....                                               | 150 |
| b. İstisna: Çalışma Hayatını Denetleyen Müfettişler.....                                          | 152 |
| c. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesine Sahip Olma Şartı.....                                         | 153 |
| aa. Genel Olarak.....                                                                             | 153 |
| bb. İşyeri Tehlike Sınıfının Tespiti .....                                                        | 153 |
| cc. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesinin Sınıfları .....                                             | 155 |
| aaa. (A) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi .....                                              | 156 |
| bbb. (B) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi .....                                              | 158 |
| ccc. (C) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi.....                                               | 159 |
| dd. Kanunun Yürürlüğe Girdiği Sıradaki Mevcut Sertifika ve Belgelerin Durumu.....                 | 160 |
| d. Sektörel İş Güvenliği Uzmanlığı (Önemi ve Gerekliliği) .....                                   | 161 |
| 3. Hukuki Statüsü .....                                                                           | 162 |
| III. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI EĞİTİMİ .....                                                         | 163 |

|                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimine İlişkin Genel Bilgiler.....                                         | 163 |
| 2. Eğitim Programı .....                                                                                | 165 |
| 3. Sınav .....                                                                                          | 167 |
| 4. Diğer Hususlar .....                                                                                 | 168 |
| a. Eğitim Kurumlarına İlişkin Düzenlemeler .....                                                        | 168 |
| b. Eğiticilere İlişkin Esaslar .....                                                                    | 170 |
| IV. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ .....                                                              | 170 |
| 1. Genel Görevleri.....                                                                                 | 170 |
| a. Rehberlik .....                                                                                      | 171 |
| b. Risk Değerlendirmesi.....                                                                            | 174 |
| aa. Genel Olarak.....                                                                                   | 174 |
| bb. Risk Değerlendirmesi Ekibi .....                                                                    | 176 |
| cc. İş Güvenliği Uzmanının Risk Değerlendirmesindeki Rolü ve Risk<br>Değerlendirmesinin Aşamaları ..... | 177 |
| c. Çalışma Ortamı Gözetimi.....                                                                         | 182 |
| d. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt .....                                                                 | 182 |
| e. İlgili Birimlerle İşbirliği .....                                                                    | 183 |
| 2. Sözleşmede Yer Verilebilen Görevler.....                                                             | 184 |
| V. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ YETKİLERİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....                                             | 185 |
| 1. Yetkileri .....                                                                                      | 185 |
| 2. Yükümlülükleri .....                                                                                 | 186 |
| VI. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI SÖZLEŞMESİ VE İŞ GÜVENLİĞİ<br>UZMANININ ÇALIŞMA KOŞULLARI.....               | 189 |
| 1. Sözleşmenin Yapılması ve Türü .....                                                                  | 189 |
| a. Sözleşmenin Yapılması .....                                                                          | 189 |
| b. Sözleşmenin Türü .....                                                                               | 189 |
| 2. Ücreti .....                                                                                         | 190 |
| 3. Çalışma Süresi.....                                                                                  | 190 |
| VII. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ SORUMLULUĞU.....                                                            | 196 |
| 1. Genel Olarak .....                                                                                   | 196 |
| 2. Hukuki Sorumluluk .....                                                                              | 196 |
| a. İşverenin İş Güvenliği Uzmanına Rücu .....                                                           | 196 |

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| b. Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Güvenliği Uzmanına Rücu ..... | 197 |
| 3. Yetki Belgesinin Askıya Alınması .....                     | 198 |
| 4. Cezai Sorumluluk .....                                     | 198 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN ORTAK ESASLAR VE SORUNLAR

|                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| §6. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA<br>YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN YERİNE GETİRİLMESİ .....          | 201 |
| I. GENEL OLARAK .....                                                                                   | 201 |
| II. YÜKÜMLÜLÜĞÜN YERİNE GETİRİLME BİÇİMLERİ .....                                                       | 204 |
| 1. İşverenin Mevcut Çalışanları Arasından Görevlendirme Yapması .....                                   | 204 |
| 2. İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanını Dışardan Hizmet Alımı<br>Yoluyla Temin Etmesi ..... | 205 |
| a. Genel Olarak .....                                                                                   | 205 |
| b. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri .....                                                             | 207 |
| aa. OSGB'lerin Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Girişi .....                                     | 207 |
| bb. OSGB'nin Kuruluşu ve OSGB Niteliğini Haiz Kuruluşlar .....                                          | 208 |
| cc. OSGB ile İşveren Arasındaki Sözleşmenin Kurulması ve Hukuki Niteliği .....                          | 209 |
| c. Toplum Sağlığı Merkezleri .....                                                                      | 211 |
| d. Dışardan Hizmet Alınan Kuruluşların İşverene Karşı Sorumluluğu .....                                 | 212 |
| 3. İşverenin Bu Görevi Kendisinin Üstlenmesi .....                                                      | 213 |
| III. İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ KURULMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ .....                                       | 214 |
| 1. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğündeki İşyerleri .....                          | 214 |
| 2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin İşleyişi .....                                                   | 215 |
| 3. İSGB ve OSGB'lerin Görev, Yetki ve Sorumlulukları .....                                              | 216 |
| §7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ .....                                           | 217 |
| I. GENEL OLARAK .....                                                                                   | 217 |
| II. DEVLET DESTEĞİNDEN YARARLANMANIN ŞARTLARI .....                                                     | 218 |
| 1. 6331 Sayılı Kanun Kapsamında Bir İşyerinin Mevcut Olması .....                                       | 218 |
| 2. Özel Sektör İşyeri Niteliğini Haiz Olmak .....                                                       | 219 |

|                                                                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3. Çalışan Sayısı Ölçütü .....                                                                                                               | 219 |
| 4. İşyerinin Girdiği Tehlike Sınıfı Ölçütü .....                                                                                             | 221 |
| 5. Desteğin Alınmasına Engel Bir Durum Olmaması .....                                                                                        | 221 |
| 6. Yetkili Mercie Başvuru.....                                                                                                               | 222 |
| III. DEVLET DESTEĞİNİN UYGULANMASI, SÜRESİ, FİNANSMANI VE UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ .....                                                       | 224 |
| 1. Uygulanması .....                                                                                                                         | 224 |
| 2. Süresi .....                                                                                                                              | 224 |
| 3. Finansmanı .....                                                                                                                          | 225 |
| 4. Uyuşmazlıkların Çözümü .....                                                                                                              | 226 |
| §8. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU .....                                                              | 227 |
| I. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU .....                                                                                                        | 227 |
| 1. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği .....                                                                                            | 227 |
| a. Genel Olarak.....                                                                                                                         | 227 |
| b. İşverenin TBK m. 66 ve m. 116 Çerçevesinde Kusursuz Sorumluluğu .....                                                                     | 229 |
| 2. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zarar Neticesinde Karşılaşacağı Hukuki Yaptırımlar.....                                 | 231 |
| a. Genel Olarak.....                                                                                                                         | 231 |
| b. Maddi Tazminat.....                                                                                                                       | 231 |
| c. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı .....                                                                                                    | 232 |
| d. Manevi Tazminat .....                                                                                                                     | 234 |
| II. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK HALİNDE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI .....          | 236 |
| 1. Genel Olarak .....                                                                                                                        | 236 |
| 2. İdari Para Cezalarının Muhatabı .....                                                                                                     | 237 |
| 3. İdari Para Cezalarının Miktarı.....                                                                                                       | 239 |
| a. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Konusundaki Yükümlülüklerine Aykırı Hareket Eden İşverene Uygulanacak İdari Para Cezası.....           | 239 |
| b. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının Görevlerini İfasına İlişkin Hükme Aykırı Hareket Eden İşverene Uygulanacak İdari Para Cezası..... | 240 |



|                                                                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| c. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurmayan İşverene Uygulanacak İdari Para Cezası.....                         | 241 |
| d. Yönetmeliklerde Belirtilen Yükümlülükleri Yerine Getirmeyen İşverene Uygulanacak İdari Para Cezası.....       | 241 |
| e. Maktu Nitelikteki İdari Para Cezalarının Yeniden Değerleme Oranında Artırılması .....                         | 243 |
| 4. İdari Para Cezalarına İtiraz .....                                                                            | 243 |
| §9. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ MESLEKİ BAĞIMSIZLIĞI, İŞ GÜVENCESİ SORUNU VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....    | 244 |
| I. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ MESLEKİ BAĞIMSIZLIĞI ....                                             | 244 |
| 1. İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsurunun İşyeri Hekimi ile İş Güvenliği Uzmanı Açısından Değerlendirilmesi ..... | 244 |
| 2. İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleklerinin İcrasında Temel Alınması Gereken Etik Değerler.....  | 246 |
| a. İşyeri Hekimliği Mesleği Bakımından Konunun Değerlendirilmesi .....                                           | 246 |
| b. İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleği Bakımından Konunun Değerlendirilmesi.....                                      | 247 |
| 3. 6331 Sayılı Kanun ve İkincil Mevzuatta Yer Verilen Mesleki Bağımsızlığı Korumayı Amaçlayan Hükümler .....     | 248 |
| II. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ İŞ GÜVENCESİNE YÖNELİK TARTIŞMALAR.....                              | 250 |
| 1. İş Güvencesi Kavramı .....                                                                                    | 250 |
| 2. Türk İş Hukuku Mevzuatında Yer Alan İş Güvencesi Sağlamayı Amaçlayan Düzenlemeler .....                       | 251 |
| a. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler .....                                                                | 251 |
| b. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Düzenlemeler.....                                  | 253 |
| 3. İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanlarına Yönelik Özel İş Güvencesi Hükümleri Olmalı mı?.....              | 254 |
| III. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN ALTERNATİF BİR SİSTEM ÖNERİSİ .....   | 258 |
| §10. SONUÇ .....                                                                                                 | 260 |
| KAYNAKÇA.....                                                                                                    | 265 |

## KISALTMALAR

|                |                                                                                                                                                      |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AB</b>      | : Avrupa Birliği                                                                                                                                     |
| <b>ABD</b>     | : Amerika Birleşik Devletleri                                                                                                                        |
| <b>ArbSchG</b> | : İşyerinde İşçilerin Sağliğı ve Güvenliğini Korumak ve Geliştirmek için İş Sağliğı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına İlişkin Kanun “Almanya” |
| <b>ASIG</b>    | : İşyeri Hekimleri, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer İş Güvenliği Profesyonelleri Kanunu “Almanya”                                                     |
| <b>AYM</b>     | : Anayasa Mahkemesi                                                                                                                                  |
| <b>Bkz.</b>    | : Bakınız                                                                                                                                            |
| <b>BM</b>      | : Birleşmiş Milletler                                                                                                                                |
| <b>C.</b>      | : Cilt                                                                                                                                               |
| <b>DMK</b>     | : Devlet Memurları Kanunu                                                                                                                            |
| <b>dn</b>      | : Dipnot                                                                                                                                             |
| <b>DSÖ</b>     | : Dünya Sağlık Örgütü                                                                                                                                |
| <b>E.</b>      | : Esas                                                                                                                                               |
| <b>f.</b>      | : Fıkra                                                                                                                                              |
| <b>geç.</b>    | : Geçici                                                                                                                                             |
| <b>HD</b>      | : Hukuk Dairesi                                                                                                                                      |
| <b>HGK</b>     | : Hukuk Genel Kurulu                                                                                                                                 |
| <b>HSC</b>     | : Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Komisyonu                                                                                                      |
| <b>HSE</b>     | : Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Kurumu                                                                                                         |
| <b>ILO</b>     | : Uluslararası Çalışma Örgütü                                                                                                                        |
| <b>İSG</b>     | : İş Sağliğı ve Güvenliği                                                                                                                            |
| <b>İSGK</b>    | : İş Sağliğı ve Güvenliği Kanunu                                                                                                                     |
| <b>İSGB</b>    | : İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi                                                                                                                      |
| <b>İSGHDHT</b> | : İş Sağliğı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ                                                                                |
| <b>İSGHDHY</b> | : İş Sağliğı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik                                                                            |
| <b>İSGHY</b>   | : İş Sağliğı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği                                                                                                     |

|                       |                                                                                                         |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>İSİG</b>           | : İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği                                                                          |
| <b>İşHek. Yön.</b>    | : İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik |
| <b>İş K.</b>          | : İş Kanunu                                                                                             |
| <b>İTST</b>           | : İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği                                    |
| <b>İTO</b>            | : İstanbul Tabip Odası                                                                                  |
| <b>K.</b>             | : Karar                                                                                                 |
| <b>m.</b>             | : madde                                                                                                 |
| <b>MEK</b>            | : Mesleki Eğitim Kanunu                                                                                 |
| <b>NIOSH</b>          | : ABD İş Güvenliği ve Sağlığı Ulusal Enstitüsü                                                          |
| <b>OSB</b>            | : Ortak Sağlık Birimi                                                                                   |
| <b>OSGB</b>           | : Ortak Sağlık Güvenlik Birimi                                                                          |
| <b>OSHA</b>           | : ABD İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi                                                                   |
| <b>RG.</b>            | : Resmi Gazete                                                                                          |
| <b>Risk Değ. Yön.</b> | : İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği                                              |
| <b>S.</b>             | : Sayı                                                                                                  |
| <b>SGK</b>            | : Sosyal Güvenlik Kurumu                                                                                |
| <b>SSGSSK</b>         | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu                                                    |
| <b>SSİY</b>           | : Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği                                                                  |
| <b>TBK</b>            | : Türk Borçlar Kanunu                                                                                   |
| <b>TBMM</b>           | : Türkiye Büyük Millet Meclisi                                                                          |
| <b>TCK</b>            | : Türk Ceza Kanunu                                                                                      |
| <b>TMMOB</b>          | : Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği                                                             |
| <b>TSM</b>            | : Toplum Sağlığı Merkezi                                                                                |
| <b>TTB</b>            | : Türk Tabipler Birliği                                                                                 |
| <b>Uzm. Yön.</b>      | : İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik                  |
| <b>vb.</b>            | : ve benzeri                                                                                            |
| <b>vd.</b>            | : ve devamı                                                                                             |
| <b>Yarg.</b>          | : Yargıtay                                                                                              |

## §1 GİRİŞ

### I. KONUNUN ÖNEMİ

Sağlık her şey değildir, ama sağlık olmadan her şey bir hiçtir (*Arthur Schopenhauer*). Halk içinde muteber bir nesne yok devlet gibi, olmaya devlet cihanda bir nefes sıhhat gibi (*Kanuni Sultan Süleyman*)... İnsan sağlığının ne kadar önemli olduğu, tarih boyunca ünlü düşünür ve devlet adamlarının söylediği, örneğini verdiğimiz bu özlü sözlere de yansımıştır. İnsanın temel haklarından olan sağlık ve yaşama hakkının çalışma hayatındaki yansımaları ise “iş sağlığı ve güvenliği hakkı”dır. Bilindiği üzere sanayi devrimi sonrası çalışma hayatındaki sefalet koşullarının işçilerin sağlığını ve daha da önemlisi yaşamını tehdit eder hale gelmesiyle birlikte bunun yıkıcı etkileri sadece bireyler yönünde değil, adeta bir domino etkisiyle ülkelerin bütününe refahına yönelik olmuştur. Buna koşut olarak devletin ekonomik ve sosyal yaşama müdahale etmesi bir zorunluluk olarak kabul edilmiş ve zamanla birçok ülke Anayasasında “iş sağlığı ve güvenliği hakkı” tanınmıştır<sup>1</sup>.

Bugün için, çağdaş ve gelişmiş ülkelerde çalışanın hayatının ve sağlığının korunması çalışma yaşamının bir önceliği olarak ele alınmakta ve çalışma ortamının mümkün olan en güvenli hale getirilmesi ve mesleki risklerin önlenmesinin tüm toplumun lehine olacağı kabul edilmektedir. Esasen bu anlayışın humanist olmasının yanında işverenler açısından da daha akılcı ve kendilerinin lehine olduğuna şüphe bulunmamaktadır. Zira iş kazası ve meslek hastalıkları işverenler açısından maliyeti artıran unsurlardır. Çalışanların tedavi masrafları, mahkeme masrafları, ödenecek tazminatların yanı sıra üretim ve verimliliğin azalmasından dolayı ortaya çıkan maliyetler işletmeleri oldukça güç durumda bırakmaktadır<sup>2</sup>. Dolayısıyla önlemenin bu masraflara katlanmaktan daha insani, ucuz ve dolayısıyla ideal çözüm olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. *Johann Wolfgang von Goethe*’nin de ironik bir şekilde işaret ettiği üzere insanlar önce para kazanmak için sağlıklarını, sonra da sağlıklarını korumak

<sup>1</sup> Süzek, Sarper: **İş Güvenliği Hukuku**. 1. Basım. Ankara: Savaş Yayınları, 1985, 19.

<sup>2</sup> Oğuz, Özgür: **AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**. Legal Yayınevi, İstanbul 2011, 27; Sarıbay Öztürk, Gizem: **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**. Beta Yayınları, İstanbul, 2015, 1; Aydemir, Murteza: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü”, **Kamu-İş**, C:4, S:1, Ocak 1995, 79.

için paralarını harcamaktadırlar. İbret alınması gereken bu özlü sözü çalışma hayatı bakımından değerlendirdiğimizde gerek çalışanların, gerek işverenlerin, daha baştan iş sağlığı ve güvenliğini öncelik olarak görececek bilinç seviyesine ulaşmalarının önemi ortaya çıkmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının bireyler, işletmeler ve genel itibariyle tüm toplum açısından önemi bu kadar açık olmakla birlikte ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalığı sayısına baktığımızda güvenlik kültürünün ülkemizde hala yerleşmediğini rahatlıkla söyleyebiliriz. Nitekim, Türkiye maalesef iş kazalarındaki ölüm sayısı bakımından Avrupa’da birinci, dünyada ise üçüncü sıradadır<sup>3</sup>. SGK istatistiklerine göre, 2008’den 2013’e kadar iş kazası sayısı ortalama 65.000-75.000 civarında seyrederken, 2013 yılında meydana gelen toplam 191.389 iş kazasında 1360 kişinin hayatını kaybettiği açıklanmıştır<sup>4</sup>. Üstelik kayıt dışı çalışanların uğradığı iş kazalarının istatistiksel verilerin dışında olduğunu da gözardı etmemek gerekir<sup>5</sup>. İş kazalarına göre tespiti daha zor olan meslek hastalığı sayısı ise 2013 yılında 371 olarak tespit edilmiş olup bu sayının gerçeklerden çok uzak olduğu söylenebilecektir<sup>6</sup>. Ancak şunu da belirtelim ki, bu olumsuz tablo iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızın yetersizliğinden kaynaklanmamaktadır. Hatta mevzuatımız, Avrupa Birliği standartlarında, modern iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının gerektirdiği proaktif anlayış temel alınarak oluşturulmuştur.

Türk Hukukunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler muhtelif yasa ve yönetmeliklerde yer almaktadır. Bu yasal düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk,

---

<sup>3</sup> Şakar, Müjdat: “İş Güvenliği Teftişi Sulandırılmamalıdır!”. Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan. MÜHFD Özel Sayı, C: 20, S: 1, 2014, 705-706; Demir, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması. 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2013, 163 dn. 512.

<sup>4</sup> 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da (ESAW) dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır. Bkz. SGK 2013 Verileri (Açıklamalar), (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>) (Erişim Tarihi: 05.05.2015).

<sup>5</sup> Servais, Hean-Michel: International Labour Law. Third Revised Edition. Wolters Kluwer Law&Business, 2011, 210.

<sup>6</sup> <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler> (Erişim Tarihi: 05.05.2015).

bir kısmı kamu hukuku karakterlidir<sup>7</sup>. Ancak gerek özel hukuka gerekse kamu hukukuna ilişkin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini birbirlerini tamamlayıcı nitelikte, bir bütün olarak düşünmek gerekir<sup>8</sup>. 2012 yılına gelinceye kadar 4857 sayılı İş Kanununun 77 vd. maddelerinde yer alan iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik kamu karakterli hükümlerin kapsamı sadece söz konusu Kanun kapsamındaki işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerle sınırlı kalmaktaydı. Çalışanların bir kısmının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerden yararlanamaması ise ikili bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktaydı<sup>9</sup>. Nihayet 2012 yılına gelindiğinde geniş ölçüde 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanunun getirdiği en önemli reformun da kapsamın geniş tutulması olduğu söylenebilir<sup>10</sup>. Bu çerçevede artık sadece 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler değil; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamına giren işçilerin yanı sıra çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri de 6331 sayılı Kanun kapsamında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanacaklardır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinde modern yaklaşıma paralel olarak somut önlem anlayışı esasen 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'ndan bu yana terk edilmiştir. Çalışma hayatındaki tehlike ve risklerin değişken yapısına uygun olarak 6331 sayılı Kanun'da da genel çerçeveyi çizen ve her işkolunun spesifik özelliklerine ve işyerlerinin subjektif durumuna göre alınacak önlemler işverene bırakılmıştır. Bu çerçevede, çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında yükümlülük işverene aittir<sup>11</sup>. Muhakkak işverenlerin bireysel olarak sağlık ve güvenliğin sağlanmasında uzman olması beklenemez. Bu sebeple, işverenlere teknik ve tıbbi yönden danışmanlık

---

<sup>7</sup> Kabakçı, Mahmut: "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri". **TBB Dergisi**, Sayı 86, 2009, 254 vd.; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası. Turhan Kitabevi, Ankara 2014, 1356; Aydemir, 80; Oğuz, 101.

<sup>8</sup> Kabakçı, İSG'nin Hukuk Sistemindeki Yeri, 257, 264.

<sup>9</sup> Türkiye Büyük Millet Meclisi (Sayısı: 277), 6331 Sayılı Kanun Genel Gerekçesi, 5.

<sup>10</sup> İdeal olan her ülkenin aşamalı olarak, kamu sektörü dahil olmak üzere tüm çalışanlar için, bütün ekonomik faaliyet alanlarında ve tüm branşlarda iş sağlığı ve güvenliği servislerinin geliştirilmesidir (Alli, Benjamin O.: **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**. 2nd Edition. International Labour Office, Geneva, 2008, 81).

<sup>11</sup> Kabakçı, Mahmut: **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu**. Beta Yayınları, İstanbul, 2009, 15-16; Özdemir, Erdem: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**. Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, 24-25.

yapacak uzman bir ekibin (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, iş psikoloğu, ergonomist, iş epidemiyolog vb.) bu sistemde kilit bir rol üstlendiği söylenebilecektir. Bu anlayış doğrultusunda ve Kanunun kapsamının geniş tutulmasına paralel olarak işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü, “kademeli olarak hayata geçecek olsa da” artık tüm işverenlerin uyması gereken bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle Kanunun istisna tuttuğu kişi ve faaliyetler hariç, tehlike sınıfına bakılmaksızın ve kamu/özel ayrımı olmaksızın her işveren, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü altındadır. Ayrıca yeni dönemde bu yükümlülük için geçmişte olduğu gibi bir işçi/çalışan alt sınırı da öngörülmemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının çerçeveyi çizdiği ancak işçilerin sağlığı ve güvenliğinin nasıl sağlanacağını işverene bırakıldığı bu modelde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işverene yapacağı danışmanlığın önemi yadsınamaz. Biz de tezimizin konusunu önleyici iş sağlığı ve güvenliğinin iki önemli aktörünü konu alarak “*işverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü*” olarak belirlemiş bulunuyoruz.

## II. İNCELEME YÖNTEMİ VE KONUNUN SINIRLANDIRILMASI

İş sağlığı ve güvenliği alanı tıp, mühendislik ve sosyal bilimleri içeren multidisipliner bir konu olma özelliği göstermektedir. Her ne kadar diğer disiplinlerin konuya olan yaklaşımları ve değerlendirmeleri dikkate alınsa da bu çalışmanın bir hukuk tezi olması dolayısıyla konu öncelikle iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi amacıyla işverenin kamu hukukundan doğan yükümlülükleri ve bu konuda öngörülen hukuki düzenlemeler bağlamında ele alınmıştır. Bu sebeple mümkün olduğunca iş sağlığı ve güvenliği alanının teknik ve tıbbi boyutuna girilmemiş ve açıklamalar ağırlıklı olarak konunun hukuk tezi niteliği dikkate alınarak yapılmıştır.

Önemle ifade edelim ki, işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının işverenin genel organizasyon oluşturma yükümlülüğü kapsamındaki konuları ve işlevleri birbirine çok benzemektedir<sup>12</sup>. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin bu iki önemli aktörünün birlikte incelenmesi yöntem açısından daha isabetlidir. Bu çerçevede tezimiz

---

<sup>12</sup> Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 308.

üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde genel olarak iş sağlığı ve güvenliği hukukunun önemi, gelişimi ve kaynakları belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gelişim çizgisi incelenirken tez konumuzu teşkil eden “işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları”nın bu süreçteki konumları da açıklanmıştır. İkinci bölümde ayrı başlıklar halinde işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının görevleri, eğitimleri, yetkileri, yükümlülükleri, sorumlulukları ve çalışma koşulları incelenmiştir. Tezimizin üçüncü bölümünde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılmasına ilişkin ortak esas ve sorunlar üzerinde durulmuştur. Nihayet, genel değerlendirme ve sonuç bölümünde, sistemin geneline etki edecek önemli saptamalar özetlenerek sorun olarak belirlenen konulara ilişkin çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Bu noktada önemle belirtmemiz gerekir ki, 6331 sayılı Kanun sadece işçileri değil, kamu görevlilerini de kapsamına almış ve geniş bir “çalışan” tanımından yola çıkmıştır. Şüphesiz, konunun iş hukuku boyutu ile statü hukuku boyutu birtakım konularda farklılıklar arz etmektedir<sup>13</sup>. Bu çerçevede tezimizdeki açıklamalarda ve verilen örneklerde ağırlıklı olarak kamu görevlisi olmayan “işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları” ve yine iş sözleşmesiyle çalışanlar temel alınmıştır.

---

<sup>13</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 8-11.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

#### §2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN ÖNEMİ, GELİŞİMİ VE KAYNAKLARI

##### I. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI VE ÖNEMİ

###### 1. Genel Olarak

Çalışanların sağlıklarının korunmasına ilişkin uygulamaları tarihsel olarak antik çağa kadar geri götürmek mümkün olmakla birlikte<sup>14</sup> iş sağlığı ve güvenliğinin bir sosyal ihtiyaç olarak kabulü yakın zamanlarda ortaya çıkan bir olgudur<sup>15</sup>. Onsekizinci yüzyılın ikinci yarısından sonra Avrupa’da ortaya çıkan bilimsel ve teknik alandaki gelişmeler, sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesi sonucunu yaratmıştır. Sanayi devrimi olarak adlandırılacak bu devrede büyük işletmeler doğmaya, iş bölümü uygulanmaya başlamış, kitlesel ve seri üretim sürecine geçilmiştir. Kaçınılmaz olarak, bu süreçte üretimde makineleşmenin ve kimyasal maddelerin kullanımının artması ile hızlı teknolojik gelişmeler, işçilerin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden yeni unsurların da ortaya çıkmasına neden olmuştur<sup>16</sup>. İşte, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları da

---

<sup>14</sup> Esasen sanayileşme sürecinden önce de, çalışanların sağlıklarının korunmasına yönelik birtakım uygulamaların var olduğunu belirtmek gerekir. Ancak sanayi devrimi ile birlikte işçi kavramının doğmasıyla, bugünkü anlamda algıladığımız iş sağlığı ve güvenliği kavramları ortaya çıkmış ve gelişmiştir (Hekimler, Alpay: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”. **Tekirdağ S.M.M.M. Odası, Sosyal Bilimler Dergisi**, S: 1, Eylül 2012, 2-3; Oğuz, 23).

<sup>15</sup> *MollamahmutoğluAstarlıBaysal*, 1349; *Servais*, 210; *Kloss*, Diana M.: **Occupational Health Law**. 5th Edition. Wiley-Blackwell, 2010, 18; *Eyrenci*, Öner / *Taşkent*, Savaş / *Ulucan*, Devrim : **Bireysel İş Hukuku**. Yenilenmiş 5. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul 2014, 315; *Arıcı*, Kadir. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları, 1999,1; *Akyiğit*, Ercan: **İş Hukuku**. 9. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013, 303. *Tahtakıran*, Serdar: **İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2009, 3; *Oğuz*, 17; *Balkır*, Zehra Gönül: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 2, Ocak 2012, 58.

<sup>16</sup> *Süzek*, İş Güvenliği Hukuku, 6-7; *Collins*, Hugh: **Employment Law**. Second Edition, Oxford University Press, 2010, 239-240; *Şişli*, Zeynep: **İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2007, 12; *Tahtakıran*, 5-6; *Aydemir*, 79; *Oğuz*, 20-21.

sanayileşme ile başlayan fabrika tipi üretim sürecinde işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini koruma gayesiyle ortaya çıkmıştır<sup>17</sup>.

İş hukuku bağlamında ele alındığında, işin düzenlenmesi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmeden bunun önlenmesi amacıyla işverenin kamu hukukundan doğan yükümlülükleri ve bu konuda oluşturulan hukuki kurum ve düzenlemeler bağlamında ele alınmaktadır<sup>18</sup>. Esasen iş sağlığı ve güvenliği alanı tıp, mühendislik ve sosyal bilimleri içeren multidisipliner bir konu olma özelliği göstermektedir. Çalışanın fizyolojik ve ruhsal yapısına uygun işlerde çalıştırılması, sağlık gözetimine tabi tutulması ve hastalandığında tedavisi tıp biliminin alanıdır ve bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği olgusu öncelikle tıp bilimini ilgilendirmektedir. Diğer yandan işyerlerindeki makine ve tesisatın nerede ve nasıl kullanılacağı, gürültü ve titreşimin önlenmesi, koruyucu ekipmanın temini gibi meseleler mühendislik ile de ilgilidir. Nihayet alınacak her önlemin ekonomik bir maliyet taşıdığı, ayrıca önlemlerin alınmaması halinde çalışanın uğrayacağı zararların giderimi bakımından meselenin hukuk-ekonomi hatta maliye gibi sosyal bilimleri de ilgilendirdiği söylenebilir<sup>19</sup>. Şunu önemle belirtelim ki, her bilim dalının birbirinden kopuk ve bütüncül olmayan yaklaşımlar içerisinde çalışmalar yürütmesi hatalı bir yaklaşım olacaktır. Bu çerçevede iş sağlığı ve iş güvenliğinin birbirinden ayrılmazlığı ilkesinin benimsenmesi önemlidir<sup>20</sup>.

Esasen bütün kavramlarda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği kavramının da doğuşu sırasındaki anlamı ile günümüzdeki anlamı farklıdır. Anlamdaki bu değişme, kavramın içeriğindeki gelişmeyi ve genişlemeyi ifade etmektedir. Ayrıca kavrama hangi

---

<sup>17</sup> Süzek, Sarper: **Bireysel İş Hukuku**. Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014, 863-864; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1349; Eyrenci (Taşkent/Ulucan), 316; Aydemir, 79; Arıcı, Kadir: “Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde Kapsam Meselesi”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 28, S: 2, Mart 2014, 12; Çetindağ, Şerif: “İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”. **Toprak İşveren Dergisi**, S: 86, 2010, 26; Arslan, Seda: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”. **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan. MÜHFD Özel Sayı**, C: 20, S: 1, 2014, 770-771.

<sup>18</sup> Süzek, İş Hukuku, 863; Arıcı, Kadir: “İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri”. **Kamu-İş**, Ankara, 20-21 Şubat 2013, 112; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1354.

<sup>19</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 304-305.

<sup>20</sup> Fişek, Gürhan: “İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu”. **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt: II, İstanbul 2011, 1859.

açından bakıldığı ve açıklamanın ne yönde yapıldığı da önem arz etmektedir<sup>21</sup>. Literatürde uzun süre işçi sağlığı ve iş güvenliği şeklinde anılan kavramın içeriğinin günümüzde değişikliğe uğradığı görülmektedir. Şöyle ki, öncelikle bağımlı çalışma sadece işçi statüsünde çalışmayı içermemektedir. Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği konusu statü hukukuna göre çalışanları da (memur ve diğer kamu çalışanları) kapsayacak biçimde genişletilmeye başlanmıştır<sup>22</sup>. Bunun gibi, çalışma yerinden kaynaklanan riskler ister bağımlı ister bağımsız çalışanlar olsun bütün çalışanları etkilemektedir<sup>23</sup>. Bu nedenle terimde geçen işçi kavramı artık kullanılmamaya başlanmıştır. Ayrıca kavramın çalışanların korunmasına yönelik öncelikli fonksiyonu yanında bu alandaki çalışmalar işletmenin ve üretimin güvenliğini de güvence altına almaktadır. Söz konusu sebeplerle, günümüzde iş sağlığı ve güvenliği kavramının kullanılması, içeriğe daha uygundur. Nitekim 6331 sayılı Kanunda da bu anlamda “iş sağlığı ve güvenliği” terimi tercih edilmiştir.

Bilindiği gibi, iş sağlığı ve güvenliği aslında iki farklı kavramdan oluşmaktadır ancak çoğu zaman tek bir kavram gibi kullanılmaktadır. Zira bu iki kavram birbirine bağlı ve karşılıklı etkileşim içindedir ve birbirinden ayrı olarak incelemek oldukça güçtür<sup>24</sup>. Sağlık konusunda gerekli tedbirlerin yeterli düzeyde alınmamasının sonucu, çalışanların hastalanmaları ve sağlıklarını kaybetmeleridir. İşyerindeki risklere karşı gerekli tedbirlerin alınmaması halinde ortaya çıkan sonuç da benzer şekilde işçilerin kazaya uğramaları ve vücut bütünlüğünde arızalara ve kayıplara uğramalarıdır. Dolayısıyla sağlıklarını kaybetmiş olmalarıdır. İş güvenliğinde olayın özelliğine göre vücut bütünlüğünün zarar görmesi, sakatlanma ve ölüm gibi sonuçlar da ortaya çıkmaktadır ki, iş sağlığı bakımından da çalışanların hastalanması halinde, bu hastalığın ileri derecelerinde ortaya çıkacak sonuçlar aynıdır. Bütün bu sebeplerle esasen iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını birlikte kullanma zorunluluğu bulunmaktadır. Kavramların ayrılması ve ayrı ayrı değerlendirilmesi ise tedbir ve araştırma noktasında fayda sağlayacaktır<sup>25</sup>. Biz de aşağıda söz konusu iki kavramı ayrı olarak inceleyeceğiz.

---

<sup>21</sup> Arıcı, İSİG Dersleri, 3-4.

<sup>22</sup> Akyiğit, İş Hukuku, 304; Arıcı, Kapsam Meselesi, 13; Oğuz, 23.

<sup>23</sup> Arıcı, Seminer, 112.

<sup>24</sup> Eyrenci (Taşkent/Ulucan), 316; Fişek, 1859; Hekimler, 5; Arslan, 770.

<sup>25</sup> Arıcı, İSİG Dersleri, 48-49.

## 2. İş Sağlığı Kavramı

Sağlık, tanımlanması oldukça zor ve karmaşık kavramlardan biridir. Bu kavramın tanımlanması, tartışılmakta olduğu tarihsel döneme ve tanımlanmakta olduğu kültüre bağlı olarak değişiklik göstermektedir<sup>26</sup>. Sağlığın negatif ve pozitif yönlü tanımları yapılabilmektedir. Sağlığın negatif tanımı, genellikle kişide herhangi bir hastalığın yokluğu biçiminde yapılmaktadır<sup>27</sup>. Ancak bu türde bir tanımlama isabetli değildir. Zira bu yaklaşım sağlığın ancak bozulduktan sonra tanımlanabilmesine neden olduğu için önleyici sağlık hizmetlerinin gerçekleştirilmesi "öncelikle insanların hastalanmasını önleme" ilkesiyle bağdaşmamakta ve bu konu ile ilgili olarak yapılması düşünülen planlamalara ters düşmektedir<sup>28</sup>. Bugün için kabul edilen ise sağlığın geniş açıdan pozitif tanımıdır. Yapılan en yaygın pozitif sağlık tanımına göre sağlık, sadece hastalık ve sakatlık durumunun olmayışının ötesinde kişinin bedensel, ruhsal<sup>29</sup> ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir<sup>30</sup>. Dikkat edilirse bu tanım esasen bir hedef ortaya koymakta ve kişinin yaşadığı ve özellikle çalıştığı ortam bu hedefe ulaşılmasında büyük önem taşımaktadır<sup>31</sup>.

<sup>26</sup> Somunoğlu, Sinem: "Kavramsal Açıdan Sağlık". **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**. C: 4, S: 1, 1999, 52; Bilir, Nazmi: "İşyerlerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi". **Çimento İşveren Dergisi**, C: 29, S:1, Ocak, 2015, 10; Akdur, Recep: "Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Politikaları". **Halk Sağlığı, Bölüm-I**. Antip AŞ Tıp Kitapları ve Bilimsel Yayınlar, No: 26, Ankara, 1998, 7 vd.

<sup>27</sup> Field, David: **Social Definitions of Health and Illness**, (Edt.: Steve Taylor/David Field), **Sociology of Health and Health Care**. 2. Edition, Blackwell Science, London, 1997, 109; Akdur, 11.

<sup>28</sup> Aggleton, Peter: **Health**. J&L Composition Ltd., London, 1990, 5-6; Somunoğlu, 53; Bilir, 10-11.

<sup>29</sup> Uzun bir süre hukuki planda sadece beden sağlığı ile ilgilenilirken günümüzde ruh sağlığını da kapsayacak şekilde iş sağlığı faaliyetlerinin genişlediği görülmektedir. Zira çalışanların işyeri ortamında karşılaştığı ruhsal sorunların, ezcümle giderek artan sorumluluk, çalışma temposunun giderek hızlanması, çok dikkatli davranma zorunluluğu, işte kesinti, yetersiz araç vb. risk faktörlerinin kontrol altına alınması da iş sağlığı kapsamında değerlendirilmelidir.

<sup>30</sup> Larson, S. James: "The World Health Organization's Definition Of Health: Social Versus Spiritual Health". **Social Indicators Research**. Vol. 38, Issue 2, June 1996, 181 vd.; Alli, 82; Aggleton, 8; Akdur, 10; Akkaya, Ceyhan/Saltık, Ahmet: "Sağlıklı Yaşama, Çalışma Hakkı ve Çağdaş İşyeri Hekimliği". **III. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, II. Cilt, Ekim 1998, 373-374.

<sup>31</sup> Demircioğlu, Murat: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği". **Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1997, 193; Alli, 82; Hatta günümüzde sağlık algısı konusunda "koruma" kavramından daha ileri bir kavram olan "sağlığın geliştirilmesi" kavramı gündeme gelmiştir (Bilir, 11-12; Malat, Gönül/Sabuncu, H. Hilmi/Irmak Özden, Yakut: "Hekimlerin Mezuniyet Öncesi ve Mezuniyet Sonrası İş Sağlığı Eğitimi Dünyadan Örnekler Ülkemizdeki Durum ve Öneriler". **III. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, II. Cilt, Ekim 1998, 585-586; Akkaya/Saltık, 374). Blanpain, Roger: **European Labour Law**. Ninth Revised Edition. Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2003, 490-491.

İş sağlığı ise işin yürütümü sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verme potansiyeli olan koşullardan korunmak amacıyla yürütülen sistemli ve bilimsel çalışmalardır. İş sağlığı çalışmalarının amacı, işyerinde ve işle ilgili olarak çalışanların sağlığının korunmasıdır<sup>32</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) iş sağlığı uzman komitesinin tanımına göre iş sağlığı, “bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üstün düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır” (ILO - DSÖ, 1950). Görüldüğü gibi, ILO/DSÖ de sağlığın pozitif tanımını esas almaktadır<sup>33</sup>. ILO’nun iş sağlığının amaçlarını içeren 112 sayılı Tavsiye Kararına göre iş sağlığının amaçları, “çalışanların sağlık kapasitelerini en üst düzeye çıkarmak”, “çalışmanın olumsuz koşulları nedeni ile sağlığın bozulmasını önlemek”, “çalışanların sağlıklarına gelebilecek zararları önlemek bakımından fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlerde çalışmasının sağlanması”, “yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, asgari yorgunlukla optimum verim elde etmek” şeklinde belirlenmiştir<sup>34</sup>.

Bu başlık altında iş hijyeni kavramına da kısaca değinmek gerekmektedir. Zira bu kavram da iş sağlığı içeriğine dahildir<sup>35</sup>. Esasen hijyen sözcüğü etimolojik olarak Yunanca’da “sağlık” anlamına gelmektedir. İş hijyeni de, çalışanın işle ilgili bilmesi gereken hijyen-temizlik kurallarını ifade etmektedir. Çalışanın bu kurallara uymaması, sağlığını kaybetmesine ve hastalanmasına neden olmaktadır. Özellikle, bulaşıcı ve mikrobik hastalıklara karşı çalışanların korunmasına ilişkin çalışmalar bu kavramın içeriğini oluşturmaktadır<sup>36</sup>. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının bir parçası olarak, çalışma koşullarını iyileştirmek için iş hijyeni üç ana alanda odaklanmaktadır. Bunlar; endüstri ve çevre arasındaki karşılıklı ilişkinin tanınması, sağlık ve esenliği bozabilecek çalışma ortamı faktörlerini analiz etmek ve bu tür sorunların ortadan kaldırılması için

---

<sup>32</sup> Demirebilek, Tunç: **İş Güvenliği Kültürü**. Legal Yayınları, İzmir, 2005, 8-9; Şişli, İşyeri Hekimliği, 12.

<sup>33</sup> Ayrıntılı değerlendirme için bkz. Larson, 182-183.

<sup>34</sup> Akbulut, Turhan: **İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları**. Genişletilmiş 5. Bası, Sistem Yayıncılık, İstanbul 1994, 34-35; Akkaya/Saltık, 376.

<sup>35</sup> Kloss, 19.

<sup>36</sup> Arıcı, İSİG Dersleri, 49-50.

önerilerin oluşturulmasıdır<sup>37</sup>. İş hijyeni çalışmalarıyla, çalışma ortamının sürekli kontrol altında tutulması yoluyla çalışanların sağlıklarının korunması amaçlanır.

### 3. İş Güvenliği Kavramı

Güvenlik kavramı, bir tehlike karşısında korunmayı, tehlikenin gerçekleşmesi durumunda ise kurtulmayı ifade ettiğinden tehlike kavramı ile etkileşim içindedir<sup>38</sup>. Güvenlik kavramına ilişkin tanımların içerik ve yaklaşımları birbirinden farklı olmasına rağmen, bunların ortak noktası, güvenliğin kazaları önleme ve azaltma düşüncesine dayanmasıdır<sup>39</sup>. İş güvenliği ise işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha iyi bir iş ortamı oluşturmak için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir<sup>40</sup>. Bu bağlamda iş güvenliğinde risklerin öngörülmesi ve engellenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucu, kabul edilebilir düzeye getirilmesi ve iş ortamının güvenli hale getirilmesi amaçlanır<sup>41</sup>.

İş yerinde kullanılan bütün araç, gereç ve maddelerin kullanımı veya varlığından doğabilecek risklerin tesbiti ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin belirlenmesi iş güvenliği konusu içindedir. Bu anlamda işyerinin seçimi, planlama ve inşaatı, makinaların montajı ve işleyişi ile ilgili herşey bu kavramın kapsamı içindedir. Görüldüğü gibi, iş güvenliği kavramının iş sağlığı kavramından ayrılan temel noktası konuya daha ziyade teknik güvenlik açısından yaklaşılmasıdır<sup>42</sup>.

Çalışanların teknik özellikli risklere karşı korunması iş güvenliği çalışmalarının temel amacı olmakla birlikte işyerindeki diğer araç gereç, makine, bina, hammadde ve

---

<sup>37</sup> *Alli*, 83. Ayrıca bkz. Committee to Assess Training Needs For Occupational Safety and Health Personnel in the United States. Board on Health Sciences Staff. **Safe Work in the 21st Century**. Institute of Medicine. National Academy Press, Washington DC, 2000, 49 vd.

<sup>38</sup> *Demirbilek*, 4; *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 14.

<sup>39</sup> *Demirbilek*, 6.

<sup>40</sup> *Uluslan*, İlhan: **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Sorumluluğu**. Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990, 33; *Gerek*, Nüvit: **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**. Türk-Metal Sendikası Yayını, Ankara, 1998, 11; *Demirbilek*, 6.

<sup>41</sup> *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 14; *Eyrenci (Taşkent/Ulucan)*, 315; *Oğuz*, 25.

<sup>42</sup> *Arıcı*, İSG Dersleri, 50; *Akyiğit*, İş Hukuku, 303; *Oğuz*, 25.

tesisatın bozulması ve zarar görmesinin önlenmesi de iş güvenliği kapsamında ele alınmaktadır<sup>43</sup>.

## II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ ANAYASAL TEMELLERİ

### 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Nitelendirilmesi

Sanayi devrimi koşullarında yaşananlar, klasik liberalizm doktrininin temelinde yatan varsayımları çürütmüştür<sup>44</sup>. Daha açık bir ifadeyle sanayi devrimi sonrası çalışma hayatındaki sefalet koşullarının işçilerin sağlığını, hayatını tehdit etmesi ve buna bağlı olarak devletlerin ekonomisini etkilemesi, devlete bir karışmama borcu yükleyen klasik hak ve özgürlüklerin kişilerin mutluluğunu ve özgürlüğünü gerçek anlamda sağlamaya yetmediğini ortaya koymuştur. Kişilerin kendilerine tanınan haklardan tam ve eşit olarak yararlanmalarını sağlamak amacıyla da devletin pasif rolünün bir kenara bırakılarak, ekonomik ve sosyal yaşama müdahale etmesi zorunluluğu kabul edilmiştir. Böylece gelişen toplum düzeni içinde birey, kendisine tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanabilmek için devletin kendisine yardımcı olmasını talep etmiştir. Bu çerçevede sosyal haklar, bireyin toplum üzerinde sahip olduğunu var saydığı ve bu nedenle devlete karşı ileri sürdüğü bir çeşit kamusal nitelikli alacak hakkı<sup>45</sup> olarak tanımlanmıştır<sup>46</sup>. Öte yandan, bu haklar kişilerin tüm hak ve özgürlüklerini kullanabilmesi açısından da önem taşırlar. Diğer bir deyişle sosyal haklar, klasik hakların da gerçekleşebilme şartlarını sağlarlar, klasik hakların varolabilmesi için zorunlu temeli oluştururlar<sup>47</sup>.

İnsanın temel haklarından olan sağlık ve yaşama hakkının çalışma hayatındaki yansımaları da “iş sağlığı ve güvenliği hakkı”dır. Bu haktan çalışanların tam ve eşit

---

<sup>43</sup> Şişli, İşyeri Hekimliği, 14.

<sup>44</sup> Talas, Cahit: **Sosyal Politika. 1. Kitap, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim**. Yenilenmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1967, 33 vd.; Koray, Meryem: **Sosyal Politika. 2. Baskı**, İmge Kitabevi, Ankara, 2005, 70-71.

<sup>45</sup> Önemle belirtelim ki, sosyal hakların sadece Anayasada yer almaları, kişilere dava yoluyla talep edebilecekleri sübjektif kamu hakları vermez. Ancak yasama organının bu alandaki kanuni düzenlemesinden doğabilir. Bu bakımdan sosyal hakları tanıyan Anayasa hükümleri, yasama organına siyasal nitelikte direktifler veren veya yol gösteren program hükümler niteliğindedir (Gözler, Kemal: **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**. Güncelleştirilmiş 13. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012, 77).

<sup>46</sup> Demir, Fevzi: **Anayasa Hukuku. 7. Baskı**, İzmir, 2009, 312; Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 13; Koray, 82; Tahtakıran, 14.

<sup>47</sup> Tanör, Bülent: **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**. May Yayınları, İstanbul, 1978, 105; Koray, 82-83.

olarak yararlanması, çalışanların insanca yaşama ve çalışma koşullarını sağlamakla mümkündür. Devletin, bu konuda gerekli düzenlemeleri yapmak yükümlülüğü altında olması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği hakkı da bir sosyal hak<sup>48</sup> olarak nitelendirilebilir<sup>49</sup>. Devletin iş sağlığı ve güvenliği sağlama ödevinin kaynağı ise Anayasadır. Anayasamızda çalışanların “iş sağlığı ve güvenliği” hakkına ilişkin açık bir hüküm yer almamakla birlikte bu hakkı korumayı amaçlayan birçok ilke ve kural yer almaktadır<sup>50</sup>. Aşağıda bunlara değinilecektir.

## **2. Anayasada Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkını Korumayı Amaçlayan Düzenlemeler**

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, insanın doğal ve temel haklarından. Bu hak, Anayasanın özellikle sosyal devlet ilkesine (m. 2 ve 5), yaşama hakkına (m. 17), çalışma hakkı ve ödevine (m. 49), çalışma şartları ve dinlenmeye (m. 50), sağlık hakkına (m. 56) ve sosyal güvenlik hakkına (m. 60) ilişkin düzenlemeleri ile güvence altına alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hakkının anayasal temeli olan aşağıda bahsedeceğimiz esaslar uyarınca devlete yasal düzenlemelerin yapılması noktasında görev düşmektedir. Bunun yanında gerekli altyapının kurulması, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması, etkin bir denetim mekanizmasının oluşturulması ve gerekli durumlarda hukuki, idari ve cezai yaptırımların uygulanması gerekmektedir<sup>51</sup>.

### **a. Sosyal Devlet İlkesi**

Sosyal devlet (*sozialstaat*, *Welfare state*, *Etat providence*), genellikle “vatandaşların sosyal durumlarıyla, refahlarıyla ilgilenen, onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı ödev bilen” devlet olarak tanımlanmaktadır<sup>52</sup>. Sosyal devlet,

<sup>48</sup> Sosyal hakların “pozitif statü hakları veya isteme hakları” olarak da isimlendirilmesi mümkündür (Gözler, 112).

<sup>49</sup> Collins, 240; Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 13- 14; Aydemir, 80; Erkut, Celal : İdare Hukuku Açısından İşyeri Hekimliğine Yaklaşım ve Türk Tabipleri Birliğinin Rolünün Kısa Bir Değerlendirilmesi”. **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara, TTB Yayınları, 24 Mayıs 2003, 101-102.

<sup>50</sup> Süzek, İş Hukuku, 865-866; Arıcı, İSİG Dersleri, 54; Eyrenci (*Taşkent/Ulucan*), 319; Akın, Levent: **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**. Ankara 2013, 23 vd.

<sup>51</sup> Süzek, İş Hukuku, 866; Seratlı, Gaye Burcu: “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”. **AÜHFD**, C. 53, S. 2, Ankara 2004, 198.

<sup>52</sup> Gözler, 73; Koray, 95; Demir, Anayasa Hukuku, 311.



bireylerin yarısına güvenle bakmalarını sağlayacak önlemleri, birey hak ve özgürlüklerini zedelemekten almayı temel bir görev bilen devlettir<sup>53</sup>. Anayasamızın 2. maddesinde de Türkiye Cumhuriyetinin “insan haklarına saygılı...*sosyal bir hukuk devleti*” olduğundan bahsedilmektedir. Benzer şekilde Anayasamız, “..kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, *sosyal hukuk devleti* ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” hükmünü ihtiva etmektedir (m.5)<sup>54</sup>.

Sosyal devletin temel amaçları sosyal ve ekonomik dengesizlikleri azaltmak yanında bireylerin özgürlüğünü güvenceye almaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, sosyal devletin özgürlük anlayışı, klasik liberal devletin özgürlük anlayışından oldukça farklıdır. Sosyal devlette, devlete olumlu bir şeyler yapma ödevini yükleyen haklar söz konusu olduğu için “özgürlük (liberté)” kavramı yerine esasen “özgürleştirme (libération)” kavramı kullanılmaktadır<sup>55</sup>. Özgürleştirme amacının gerçekleştirilebilmesi vasıtası ise bireylere sosyal haklar tanımadır. Kuşkusuz, kişinin tam anlamıyla özgür olabilmesi için kendini güvende hissetmesi de zaruridir. Çalıştığı işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı devamlı bir tehdit altında olan kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme olanaklarından söz edilemez. Bu nedenle, çalışanları tehdit eden işyeri tehlikelerine karşı önlem alınmasını sağlamak sosyal devletin ödevidir. O halde, çalışanların işyerlerinde vücut bütünlüğü ve sağlığına zarar verecek tehlikelerden korunmak adına devletin üzerine düşeni yapması gerekmektedir<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> Demir, Anayasa Hukuku, 311; Anayasa Mahkemesi bir karararınca sosyal devleti şu şekilde tarif etmiştir “*Sosyal Hukuk Devleti güçsüzleri, güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Çağdaş devlet anlayışı, sosyal hukuk devletin, tüm kurumlarıyla Anayasa'nın özüne ve ruhuna uygun bir biçimde kurulmasını gerekli kılar. Hukuk devletin amacı edindiği kişinin korunması, toplumda sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin sağlanması yoluyla gerçekleştirilebilir...Anayasa'nın Cumhuriyetin nitelikleri arasında yer verdiği sosyal hukuk devletin dayanaklarından birini oluşturan sosyal güvenlik kavramının içerdiği temel esas ve ilkeler uyarınca toplumda yoksul ve muhtaç insanlara Devletçe yardım edilerek onlara insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlanması, böylece sosyal adaletin ve sosyal devlet ilkelerinin gerçekleşmesine elverişli ortamın yaratılması gerekir*” (AYM 26.10.1988, K. 1988/33).

<sup>54</sup> Ancak kanun koyucu, yine Anayasanın 65. maddesi ile sosyal ve ekonomik hakların sınırını da belirlemiştir. Buna göre, “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.

<sup>55</sup> Gözler, 75.

<sup>56</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 16 vd.; Arıcı, İŞİG Dersleri, 54.

## b. Yaşama ve Sağlık Hakkı

Anayasa m. 17/f.1 hükmüne göre “Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. Esasen insanın yaşama ve beden bütünlüğü hakkının güvence altına alınması zorunluluğu, devletin “sosyal” niteliğini kazanmasından önce ve bundan bağımsız olarak mevcuttur. Bu zorunluluk, devletin kuruluşunda yatan en temel amaçlardan kaynaklanmaktadır. Anayasa ile güvence altına alınan bu temel hak dokunulmaz, vazgeçilmez ve sınırlandırılmaz bir niteliktedir<sup>57</sup>.

Önemle belirtelim ki, söz konusu madde bağlamında yaşama hakkını kişinin sağlıklı ve huzurlu bir şekilde yaşamasının sağlanması şeklinde geniş düşünmek gerekir. Zira kişi, sağlıklı bir ortamda yaşıyor, çeşitli hastalık ve kazaların devamlı tehdidi altında bulunuyorsa, kendisine hukuken yaşama hakkının tanınması pratikte fazla bir anlam taşımayacaktır. Bu bakımdan Anayasamızın 56. maddesinde düzenlenen sağlık hakkı yaşama hakkını tamamlayıcı bir işlevi haizdir<sup>58</sup>. Maddeye göre, “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir”. Şüphesiz sağlıklı bir yaşama çevresine sahip bulunmayan çalışanların iyi dinlenmesi ve ruh sağlığının yerinde olması zordur. Zira çalışanların yaşam alanlarındaki bütün meseleler işlerine de yansyabilmektedir<sup>59</sup>.

Çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğinin sağlanması da yaşama ve sağlık haklarının özel bir uzantısı konumundadır<sup>60</sup>. Bu bakımdan devletin, işyerlerinde iş

---

<sup>57</sup> *Süzek, İş Güvenliği Hukuku*, 20-21; Yargıtay da verdiği bir kararda iş güvenliği ile ilgili düzenlemelerin yaşam hakkıyla olan bağlantısını “...Anayasa’nın 17. maddesinde yaşama hakkı güvence altına alınmış, bu yasal güvencesin yaşama geçirilmesin, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir” ifadeleri ile açıklamıştır (Yarg. 10. HD. 29.09.2009, E. 2009/7532, K. 2009/14793, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

<sup>58</sup> *Süzek, İş Güvenliği Hukuku*, 21; Kişinin yaşama ve sağlık hakkının korunması üç boyut içermektedir. Bunlar yaşam hakkının kişinin kendisine karşı, başka bir bireye karşı ve topluma karşı korunmasıdır. *Savcı, Bahri: Yaşam Hakkı ve Boyutları*, Ankara, 1980, 15, 17; Ayrıca bkz. *Yıldız, Gaye Burcu* : “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”. *Toprak İşveren Dergisi*, S: 86, Haziran 2010, 8; *Seratlı*, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 213.

<sup>59</sup> *Arıcı, İSİG Dersleri*, 58; *Bilir*, 16.

<sup>60</sup> *Süzek, İş Güvenliği Hukuku*, 21; *Arıcı, İSİG Dersleri*, 56; *Güzel, Ali* : “Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, Ankara 2003, 9; *Yıldız*, 8; *Seratlı*, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 213; *Şişli, İşyeri Hekimliği*, 19; *Malat/Sabuncu/Irmak Özden*, 586.

sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağladığı ölçüde, yaşama ve sağlık hakları konusundaki görevini yerine getirmiş olacağını söylemek mümkündür<sup>61</sup>.

### c. Çalışma Hakkı ve Şartları

Anayasanın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlıklı üçüncü bölümünde de iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz eden hükümler mevcuttur. Bunlardan ilki “çalışma ile ilgili hükümler” başlığı altında yer alan m. 49 hükmüdür. Söz konusu maddede devletin çalışanları korumak için gerekli tedbirleri alma görevi düzenlenmektedir<sup>62</sup>. Anayasanın 50. maddesinde ise çalışanların çalışma şartları içinde korunmasından ve özel olarak korunacak çalışanlardan söz edilmektedir. Buna göre, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (f.1). Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (f.2). Dinlenmek, çalışanların hakkıdır (f.3). Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir (f.4)”. Söz konusu anayasal düzenleme çerçevesinde çalışma hayatında özel konumda bulunan bazı kişiler (kadınlar, çocuklar, sakatlar) kendilerinin korunması için devletten talepte bulunma hakkına sahiptirler. Bunun gibi, genel olarak çalışanların dinlenme hakkının da iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından önemi büyüktür. Zira dinlenemeyen insanların kaza yapma ve hastalanma ihtimalleri yüksektir. Konuyla ilgili tarihsel veriler, uzun çalışma sürelerinin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini açıkça ortaya koymaktadır<sup>63</sup>. Sanayi devrimi sonrası çalışma koşullarının yarattığı sefalet ortamında cinsiyet ve yaş farkı gözetmeksizin haftanın her günü uzun çalışma süreleri ile çalışan işçilerin sağlıklarını kaybetmelerine ve erken yaşta ölmelerine şahit olunmuştur<sup>64</sup>. Dinlenme hakkı, yalnız

---

<sup>61</sup> *Süzek*, İş Güvenliği Hukuku, 23; *Bayram*, Fuat: **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**. İstanbul 2008, 3.

<sup>62</sup> *Ulus*, 35.

<sup>63</sup> Ünlü yazar Jack *London*, -Uçurum İnsanları- isimli eserinde “sanayileşmenin başlarında çalışan işçilerin hayatı, açlık ve sefaletle başarısız bir dövüşten ibarettir” demektedir (*London*, Jack: **Uçurum İnsanları**. Arat Yayınevi, İstanbul, 1973, 222).

<sup>64</sup> *Yamakoğlu*, Efe: **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**. Kazancı Hukuk Yayınevi, 2011, 15; *Talas*, 16 vd.; *Bıyıkçı*, Erdal Timuçin: **İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi ve İş Güvenliği Uzmanı**. Uludağ Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2010, 48-49; *Aydemir*, 90; Kazaların olağanüstü artışı, teknik yetersizlikten ve işçinin dikkatini kaçınılmaz bir biçimde azaltan çok uzun iş sürelerinden kaynaklanmıştır. Kuşkusuz bunda o gün için mevcut teknik olanaklarla alınabilecek önlemlerin dahi işveren tarafından yerine getirilmemesi de etkili olmuştur (*Süzek*, İş Güvenliği Hukuku, 8-9).

çalışanların değil, toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesine, dolayısıyla ulusal ekonominin verimliliğine katkı sağladığından tüm toplumun yararına da uygun düşmektedir. Zira üretimin devamı ve ekonomik hayatın gelişmesi için milli bir servet olan işgücünün israf edilmesi, toplumun uzun vadeli menfaatleri bakımından kabulü mümkün olmayan bir durumdur<sup>65</sup>.

#### d. Sosyal Güvenlik Hakkı

Anayasada yer alan ve konumuzla bağlantılı bir diğer düzenleme, sosyal güvenlik hakkıdır (m. 60). Bu maddeye göre, “herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar”.

Sosyal güvenlik veya daha geniş anlamıyla sosyal koruma, özünde bireyin karşılaşacağı ekonomik veya fizyolojik yaşamı için risk oluşturan olaylara karşı bir güvence arayışının ürünüdür<sup>66</sup>. Sosyal güvenliğin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgisi, iş kazası ve meslek hastalıklarının sonuçlarına karşı çalışanlara gelir emniyeti sağlamasıdır<sup>67</sup>. Ancak günümüzde sosyal güvenliğin önleyici fonksiyonunun önemine de dikkat çekilmektedir<sup>68</sup>. Zira riskleri önlemenin, sonuçlarını onarmaktan daha gerçekçi olacağı anlaşılmıştır. Böylece geniş anlamıyla sosyal güvenlik, “bir ülke halkının bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünü” şeklinde tanımlanabilecektir<sup>69</sup>. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önleyici çabalara daha geniş yer verilmektedir. Şu halde, risklerin doğurduğu zararların giderilmesi, sosyal güvenliğin yatay kapsamını; risklerin önlenmesi amacı ise sosyal güvenliğin dikey kapsamını

<sup>65</sup> Talas, 18; Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 28.

<sup>66</sup> Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioglu, Nurşen: **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Yenilenmiş 15. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, 2; Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2013, 1.

<sup>67</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioglu, 405 vd.

<sup>68</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 33; Akın, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği”. **III. Yılında Yeni İş Yasası**, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, 304; Güzel/Okur/Caniklioglu, 7; Başterzi, Süleyman: “İSG Mevzuatı ile Sosyal Güvenlik Mevzuatı Arasındaki İlişki”. **ÇEİS, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu-Tebliğler ve Tartışmalar**. 14-15 Kasım 2008, İzmir, 2. (Tıpkı) Basım, Deniz Matbaacılık, 2011, 116.

<sup>69</sup> Genel olarak sosyal güvenlik kavramına ilişkin bkz. Güzel/Okur/Caniklioglu, 1-3; Tuncay/Ekmekçi, 1 vd.; Arıcı, Kadir: **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**. Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, 3-5; Şakar, Müjdat: **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, 3-4; Korkusuz, Refik/Uğur, Suat: **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Son Mevzuata Göre Geliştirilerek Güncellenmiş 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2013, 3-7.

oluşturmaktadır ve sosyal güvenlik hakkına sahip bireyler, risklerin doğurduğu zararların giderilmesi kadar, bu risklerin önlenmesini isteme hakkına da sahiptirler<sup>70</sup>.

### III. TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI VE GELİŞİMİ

#### 1. 1923'den Öncesi (Cumhuriyet Öncesi Dönem)

Osmanlı İmparatorluğu döneminde sanayileşme öncesi dönemde çalışma yaşamı ve üretim ilişkileri, diğer sanayi öncesi toplumlarda olduğu gibi, korporatif nitelikteki meslek örgütleri olan loncalar tarafından düzenlenmiştir<sup>71</sup>. Osmanlı İmparatorluğunda 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra sınırlı bir alanda olsa da sosyal mevzuatın doğumuna tanıklık edilmiştir. Bu döneme ilişkin önemli kanunlar Ereğli havzası maden işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ile yine aynı işkoluna yönelik 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi olmuştur<sup>72</sup>. Cumhuriyet öncesi dönemde İSG alanında çıkartılan ilk mevzuat olma özelliğini haiz Dilaver Paşa Nizamnamesinde, yöresel hizmet verecek hekimlerin istihdam edilmeye çalışılmasına ve işçilerin tedavi ve istirahatlarına yer verilmiştir. Maadin Nizamnamesinde ise iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerle hekim ve gerekli ilaçların bulundurulmasını, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine bir ödentinin yapılması, şayet kaza işin kötü yönetiminden kaynaklanmış ise işverenlerin; işçinin kusurundan kaynaklanmışsa işçilerin para cezası ödemesi öngörülmüştür<sup>73</sup>. Ancak söz konusu nizamnameler iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm çalışanları kapsamaktan uzak olduğu gibi, etkinliği de sınırlı olmuştur<sup>74</sup>.

Nihayet, 1920-1923 yılları arasındaki TBMM Hükümeti olarak adlandırılacak dönemde 1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Maden Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunda, kömür ocaklarında iş kazalarına karşı işverenlerin gerekli önlemlerini almalarını, eczane

<sup>70</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 33; Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 63-64; Akın, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 30-31; Baştırzi, 116.

<sup>71</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 41; Akyiğit, İş Hukuku, 41; Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2014, 18; Tahtakıran, 7-8.

<sup>72</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 42; Akyiğit, İş Hukuku, 42; Narmanlıoğlu, 18-19; Bıyıkçı, 26; Tahtakıran, 9-10; Çetindağ, 26; Hekimler, 3-4.

<sup>73</sup> Şişli, İşyeri Hekimliği, 42-43; Bıyıkçı, 26; Tahtakıran, 9-10.

<sup>74</sup> Hekimler, 4.

ve hekim bulundurmalarını zorunlu tutmuş, kaza geçiren işçilere maddi yardım yapılmasını ve işyerinde sağlık, güvenlik kurallarına uymayan işletmelerin kapatılmalarını düzenlemiştir<sup>75</sup>.

## 2. 1923-1971 Dönemi

Cumhuriyet döneminin başlarında, ülkemizde gıda, dokuma ve dericilik gibi hafif sanayi kollarında çalışan işletmeler bulunmaktaydı<sup>76</sup>. Cumhuriyetimizin ilk yıllarından itibaren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler içeren kanun, tüzük ve yönetmelikler ardı ardına çıkartılmaya başlamıştır. Bu bağlamda öncelikle 1924 yılında 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun<sup>77</sup> yürürlüğe girmiştir. Hafta Tatili Kanunu, işyerlerinde çalışanların tümü yararına haftada bir gün tatil hakkı getirdiğinden bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanında atılmış ilk adımlardan biri sayılabilir. Ardından, 1926 yılında 818 sayılı Borçlar Kanunu<sup>78</sup> kabul edilmiştir. Borçlar Kanunu'nun onuncu bölümü hizmet akdine ilişkin düzenlemelere ayrılmıştır. Kanunun, iş sağlığı ve güvenliği bakımından özellikle 332. maddesinde, sözleşmenin özel koşulları ve işin niteliği noktasında hakkaniyet dairesinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün işverene yüklendiği görülmektedir<sup>79,80</sup>.

1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediye Kanunu<sup>81</sup> iş sağlığı ve güvenliğinin denetimi konusunda hükümler içermektedir<sup>82</sup>. Aynı yıl yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda<sup>83</sup> da iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Her ne kadar Kanunun genel sağlığı koruma bakımından bir yaklaşımı ifade eder şekilde düzenlenme mantığı olsa da, o günün şartlarında işçilerin sağlığına dair hükümlere yer vermesi bakımından önemi büyüktür. Kanunda

---

<sup>75</sup> Bıyıkçı, 26; Ayrıca bkz. Çetindağ, 26.

<sup>76</sup> Tahtakıran, 11.

<sup>77</sup> RG. 21.01.1924, S: 54.

<sup>78</sup> RG. 29.04.1926, S: 359.

<sup>79</sup> Maddeye 29.06.1956 yılında eklenen ek fıkayla işçinin ölümü halinde destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

<sup>80</sup> 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bu tip bir düzenleme olmamasından mütevellit, 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 332, söz konusu iş kanunlarının kapsamına girenlere de uygulanabilecek genel hüküm niteliğindedir.

<sup>81</sup> RG. 14.04.1930, S: 1471.

<sup>82</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 69; Arıcı, İSİG Dersleri, 63-64; Çetindağ, 27.

<sup>83</sup> RG. 06.05.1930, S: 1489.

“işçilerin hıfzıssıhhası” üst başlığı altında yer alan 173 ila 180. madde hükümleri, iş sağlığı ve güvenliği alanının da çekirdeğini teşkil etmiş sayılabilir<sup>84</sup>. Ne var ki, getirdiği düzenlemelerin uygulanmasını denetleyecek etkin bir mekanizmanın öngörülmemesi sebebiyle uygulama yetersiz kalmıştır<sup>85</sup>.

Cumhuriyetimizin ilk kanunlarından olmasına rağmen bir takım değişiklikler yapılmış haliyle halen yürürlükte olan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun bugün için mülga olan 180. maddesi işyeri sağlık birimi ve işyeri hekimi ile ilgili de ilk genel kapsamlı düzenleme olma özelliğini taşımaktadır<sup>86</sup>. İşyeri hekimliğinin ilk olarak bu kanunda düzenlenmesinin nedeni, o dönemde henüz sosyal sigorta hizmetlerinin yeterli ve yaygın olmamasıdır<sup>87</sup>. Söz konusu hüküm şu şekildedir: “*Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya mütaaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehir ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beş yüze kadar daimi amelesi olan müesseseler bir revir mahallî beş yüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabiyle hastane açmağa mecburdurlar*”. Görüldüğü gibi madde düzenlemesi, işyerlerinde koruyucu sağlık hizmeti sunulması yanında bazı durumlarda işyeri hekimine ayrıca “tedavi” görevi de yüklemişti. Ancak daha sonra yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 114. maddesine konulan hükümle<sup>88</sup>, diğer düzenlemeleri saklı kalmak kaydıyla hekimin

---

<sup>84</sup> Arıcı, İSİG Dersleri, 44.

<sup>85</sup> Koray, 159.

<sup>86</sup> Düzenlemede işyeri hekimi çalıştıracak olan yerler belirtmekle birlikte kimlerin işyeri hekimliği yapabileceklerine açıklık getirilmemiştir (Erkut, 100).

<sup>87</sup> Ekmekçi, Ömer: “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”. **MESS Mercek Dergisi**, Nisan 2001, 73 vd.; Karagöz, Veli: “İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları”. **AÜEHFD**, C: X, S: 1-2, 2006, 362.

<sup>88</sup> Söz konusu düzenlemeye göre, “Bu kanunun hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında, 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mutaallik Kanunun 6 ncı ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180 inci maddeleri hükümleri uygulanmaz”.

Ancak, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180 inci maddesinin, hastalanan işçilerin tedavileri ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanmasına, işyerlerinde hekim çalıştırılmasına, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulmasına ve diğer hususlara ilişkin hükümleri saklıdır. Bu maksatla çalıştırılan hekim, Kurumun yapmakla yükümlü olduğu muayene, tedavi

hastalanan işçileri tedavi etme görevi kaldırılmıştır. Bu yönüyle, işyeri hekimliği asli görevi olan koruyucu sağlık hizmetleriyle sınırlandırılmıştır.

İşçi meselelerini ülkemizde sosyal bir düşünceyle geniş açıdan ilk düzenleyen Kanun ise 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu<sup>89</sup> olmuştur. Bu Kanun, çalışma yaşamının birçok sorununu kapsamakla birlikte ülkemizde ilk kez iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenleme getirmiştir. Daha sonra 3008 sayılı Kanun'a dayanılarak, sonradan değişikliğe uğrayacak olan ayrıntılı ve teknik nitelikte birçok tüzük yürürlüğe konmuştur<sup>90</sup>.

3008 sayılı İş Kanunu'ndan sonra, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunun yürürlüğe girmiş<sup>91</sup> fakat Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden iptal edilmiştir. Aynı Kanunun içeriği nerdeyse hiç değiştirilmeden, 1971 yılında 1475 sayılı Kanun olarak yürürlüğe girmiştir.

Bilindiği gibi ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen iki iş kanunu daha yürürlüğe girmiştir. Bunlar, 20.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun<sup>92</sup> ile 10.3.1954 tarihli 6379 sayılı Deniz İş Kanunu'dur. 6379 sayılı Kanun, daha sonra 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>93</sup>,nun 54. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Belirtelim ki, 5953 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun hala yürürlükte dir. Bu kanunlarda da iş sağlığı ve güvenliğini dolaylı olarak ilgilendiren hükümler bulunmaktadır. Bunlar ise genel olarak çalışma sürelerine ve dinlenme hakkına ilişkin düzenlemelerden (Bkz. Deniz İş K. m. 26, 28, 40, 41; Basın İş K. m. 19, 21, Ek Madde 1) ibarettir.

---

ve ilk yardım hizmetlerinde Kurumca kullanıldığı takdirde buna ait ücretler ve harcanan ilk yardım malzemesi bedelleri Kurumca ödenir”.

<sup>89</sup> RG. 15.06.1936, S: 3330.

<sup>90</sup> Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çıkarılan tüzükler kronolojik olarak şu şekildedir: 27.10.1939 tarih ve 2/12245 sayılı Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi, 06.11.1940 tarih ve 2/14637 sayılı Günde Ancak Sekiz Saat ve Daha Az Çalışılması İcap Eden İşler Hakkında Nizamname, 05.02.1941 tarih ve 2/15156 sayılı İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi, 11.10.1943 tarih ve 2/20738 sayılı İş Müddetleri Nizamnamesi, 22.07.1948 tarih ve 3/7896 sayılı Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, 12.08.1952 tarih ve 3/15556 sayılı Parlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, 28.05.1953 tarih ve 4/922 sayılı Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük.

<sup>91</sup> 931 sayılı Kanunla ilgili ayrıntılı değerlendirme için bkz. Kemal Oğuzman: “931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri”. **İÜHFİM**, C:33, S: 3-4, 1967, 215-227.

<sup>92</sup> RG. 20.06.1952, S: 8140.

<sup>93</sup> RG. 29.04.1967, S: 12586.



### 3. 1971-2003 Dönemi

1971 tarihinde yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ve bu dönemde yürürlükte olan tüzük ve yönetmeliklerle, iş sağlığı ve güvenliği konusu geniş ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 1475 sayılı Kanun'un iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri, 5. bölümünde 73 ile 82. maddeleri arasında bulunmaktaydı. Kanunun 73. maddesinde her işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Belirtelim ki, 1475 sayılı Kanuna dayanılarak iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenleyen birçok tüzük ve yönetmelik de yürürlüğe konmuştur<sup>94</sup>. Ülkemizde uzun yıllar kullanılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Tüzüğü kazuistik bir yapıya sahip olup, bu durum uygulamada kolaylık sağlamakla birlikte, süreç içinde yetersiz kalmaya başlamıştır<sup>95</sup>.

Konuya işyeri hekimi açısından bakıldığında ise Kanunda açık bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, 79 ve 80. maddelerde, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin ve 13 – 18 yaş arası çocukların işe alınmasından önce ve işte çalıştıkları süre içinde, yapacakları işlere elverişli olduklarına dair rapor alabilecekleri yerler arasında işyeri hekimi de sayılmıştır. Ayrıca Kanunun 74. maddesine dayanılarak çıkartılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün<sup>96</sup> 91. maddesinde ve Tüzüğün bu maddesine dayanarak çıkartılan 1980 tarihli İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikte<sup>97</sup> işyeri hekimi bulundurulma zorunluluğu ve şartları açık olarak düzenlenmiştir<sup>98</sup>.

---

<sup>94</sup> Teknik iş güvenliği önlemlerine ilişkin ikincil mevzuat şunlardır: 04.12.1973 tarih ve 7/7583 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 27.11.1973 tarih ve 7/7551 sayı Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, 02.07.1974 tarih ve 7/8602 sayılı Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 06.08.1984 tarih ve 84/8428 sayılı Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük, 12.11.1974 tarih ve 7/9038 sayılı Radyasyon Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü, 31.05.1978 tarihli ve 16302 sayılı Grizu, Diğer Gazlar ve Kömür Katmanlarının Ani Boşalma Olasılığı Bulunan İşyerlerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri ile İlgili Yönetmelik.

<sup>95</sup> Esin, Alp: "İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi". *Çimento İşveren Dergisi*, C: 28, S: 4, Temmuz 2014, 12-13.

<sup>96</sup> RG. 11.01.1974, S. 14765.

<sup>97</sup> RG. 04.07.1980, S. 17037.

<sup>98</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 207; Güzel, İşyeri Hekimliği, 29-30; Karagöz, 362; Erkut, 100-101; Tahtakıran, 13.

Benzer şekilde 1475 sayılı Kanunda iş güvenliği uzmanı çalıştırılmasına ilişkin herhangi bir yükümlülük öngörülmemiştir. Ancak bu dönemde yürürlükte bulunan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükte, işyeri kurulunda bulunacaklar arasında, işyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişinin olacağı ifadelerine yer verilmiştir. Ayrıca bazı tüzük ve yönetmeliklerde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için fenni mesul, koordinatör gibi kişilerin atanması gerektiği yönünde düzenlemelere yer verilmiştir<sup>99</sup>.

#### 4. 2003-2012 Dönemi

##### a. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 2003 yılından 6331 sayılı Kanunun kabul tarihi olan 20.06.2012 tarihine kadar işçilerin büyük bir çoğunluğu için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler temel olarak 4857 sayılı İş Kanununun 5. bölümünde madde 77 ve devamında düzenlenmiştir. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanı büyük ölçüde yönetmeliklerle düzenlenmiş; çıkarılması öngörülen bazı tüzükler ise taslak metin olmaktan öteye geçememiştir. Tüzük yerine yönetmelik tercih edilmesinin iş sağlığı ve güvenliği alanının dinamik yapısı nedeniyle süratle düzenleme yapılması ihtiyacından ileri geldiği belirtilmektedir<sup>100</sup>. Ancak bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin AB direktiflerinin aynen tercüme edilerek yönetmelikle düzenleme yapılması sorunlara neden olmuştur. 4857 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan söz konusu yönetmeliklerde normlar hiyerarşisinin dikkate alınmadığı ve 1475 sayılı Kanun döneminde çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle sağlıklı ve açık bir bağlantı kurulmadığı görülmektedir<sup>101</sup>.

---

<sup>99</sup> Ekmekçi, Ömer: **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**. Legal Yayınları, İstanbul 2005, 135; Demircioğlu, Murat: **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**. Güncellenmiş 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013, 99; Ocak, Saim: **İş Güvenliği Uzmanlığı**. Adalet Yayınevi, İstanbul 2013, 31.

<sup>100</sup> Kutsal, Metin: “Yeni İş Kanununda Öngörülen Tüzük ve Yönetmeliklere İlişkin Bazı Gözlemler”. **Mess Mercek Dergisi**, Nisan 2004, 5; Seratlı, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 198-199.

<sup>101</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 19.

4857 sayılı Kanunda çıkarılması öngörülen yönetmelikleri<sup>102</sup> üç gruba ayırmak mümkündür<sup>103</sup>. İlk grup, 4857 sayılı Kanunun bazı maddelerinde maddenin uygulanmasını göstermek üzere çıkarılması öngörülen yönetmeliklerdir. İşçilerin eğitiminin usul ve esaslarına ilişkin yönetmelik (m.77), işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasının usul ve esaslarına ilişkin yönetmelik (m. 79), iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerine ilişkin yönetmelik (m. 80), İşyeri hekimlerine ilişkin yönetmelik (m. 81), iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara ilişkin yönetmelik (m. 82), ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceklere ilişkin yönetmelik (m. 85) ve gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik (m. 88) ilk gruba örnek niteliğindedir.

İkinci grupta, 4857 sayılı Kanunun Kanunun “Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri” başlıklı 78. maddesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Sağlık Bakanlığının da görüşünü alarak tüzük ve yönetmelikler çıkaracağı hükme bağlanmıştır. Önemle belirtelim ki, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kendi görev alanını ilgilendiren kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere yönetmelik çıkarma yetkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte tüzük çıkarma yetkisi yoktur. Söz konusu hata, İş Kanunu tasarısının ilk halinde 78. maddenin başlığının meclis görüşmeleri esnasında<sup>104</sup> değiştirilmesinden ileri gelmektedir<sup>105</sup>. Madde metninde yer alan bu hata 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile giderilmiştir<sup>106</sup>. 78.

---

<sup>102</sup> 1475 sayılı İş Kanunu döneminde başta İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü olmak üzere tüzük ve yönetmeliklerden oluşan ikincil mevzuat hükümlerinin 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'na ilişkin çıkarılacak yönetmelikler yürürlüğe konuncaya kadar yürürlükte kalacağı öngörülmüştür. Bu hususta 4857 sayılı İş Kanununun geçici 2. maddesi “1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılincaya kadar yürürlükte kalır” şeklindedir. Söz konusu düzenleme ve Danıştay’ın 4857 sayılı Kanun dönemindeki bazı yönetmeliklerin yürürlüğünü durdurması üzerine yarattığı tartışmalara daha sonra ayrıntılı olarak değinilecektir.

<sup>103</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 20.

<sup>104</sup> TBMM 14 Mayıs 2003 gün ve 79. Birleşim.

<sup>105</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 21.

<sup>106</sup> Mülga 78. maddenin değiştirilmiş şekline göre, “Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammadde yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve

maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin<sup>107</sup> iki önemli özelliğine vurgu yapılabilir. Bunlardan ilki, söz konusu yönetmeliklerin soyut ve dayandığı Kanun maddesindeki konuları aşan hükümler içermesidir<sup>108</sup>. Bu durumun en çarpıcı örneği İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğidir<sup>109</sup>. Çerçeve yönetmelik niteliğinde olan bu yönetmeliğin son derece genel hükümler içerdiği ve esas işlevinden uzak olduğuna dikkat çekilmiştir. Bir diğer göze çarpan nokta ise bu yönetmeliklerin hemen hemen hepsinin AB direktifleri esas alınarak ve birebir çevirisi yapılarak hazırlanmasıdır<sup>110</sup>.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin üçüncü grup yönetmelik ise Kanunun 89. maddesinde “Çeşitli Yönetmelikler” başlığıyla düzenlenmiştir<sup>111</sup>.

---

*kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir”.*

<sup>107</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG. 09.12.2003, S: 25311); Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 23.12.2003, S: 25325); Gürültü Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, S: 25325); Titreşim Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, S: 25325); Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (RG. 23.12.2003, S: 25325); Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (RG. 24.12.2003, S: 24326); Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, S: 25328); Kanserojen ve Mutojen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, S: 25328); Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, S: 25328); Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, S: 25328); Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği (RG. 09.02.2004, S: 25368); İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine ilişkin Yönetmelik (RG. 10.02.2004, S: 25369); İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG. 11.02.2004, S: 25379); Kişisel Koruyucu Donanımların işyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG. 11.02.2004, S: 25370); Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG. 11.02.2004, S: 25370); Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG. 21.02.2004, S: 25380); Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG. 22.02.2004, S: 25381); Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG. 15.04.2004, S: 25264); Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG. 10.06.2004, S: 25488); Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 27.11.2004, S: 25563); İşyeri Kurma ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik (RG. 17.12.2004, S: 25673).

<sup>108</sup> *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 21.

<sup>109</sup> RG. 09.12.2003, 25311.

<sup>110</sup> *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 26-27; *Kabakçı*, Temel Yükümlülükler, 60; *Bayram*, Fuat: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 19, Eylül, 2010, 49; *Oğuz*, 37.

<sup>111</sup> Buna göre, “Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

## **b. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tüzük ve Yönetmelikler Hakkında Danıştayın Verdiği Kararlar ve Sonuçları**

4857 sayılı İş Kanunu m. 78'e dayanılarak çıkarılan ve Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin, Danıştay 10. Dairesinin 25.04.2004 tarih ve E. 2004/1942 sayılı kararıyla yürürlüğünün durdurulmasına karar verilmiştir. Danıştay'ın söz konusu kararıyla birlikte o dönem hukuk camiasında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün halen yürürlükte olup olmadığına ilişkin tartışmalar yaşanmıştır. Bir görüşe göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve çeşitli risklere karşı alınacak önlemleri düzenleyen diğer yönetmeliklerin yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı Kanunun geçici 2. maddesi gereğince yürürlükten kalkmıştır. Yerine yürürlüğe konulan yönetmeliklerin tümü veya bir kısmı için yürütmeyi durdurma kararı verilmiş olması, yürürlükten kalkmış düzenlemelerin tekrar hukuk alemine dönmesi sonucunu doğurmaz<sup>112</sup>. Öğretideki bir diğer görüş ise İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hakkında verilen yürütmeyi durdurma kararı ile birlikte İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4857 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümlerinin uygulanması gerektiği şeklindeydi<sup>113</sup>. Yüksek Mahkeme, 2004'de yürürlüğünü durdurduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ni 2006 yılında iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilkelerin öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmesi gerektiği, bu yapılmadan yönetmelikle düzenlenmesinin 78. maddeye aykırı olduğu gerekçesiyle iptal etmiştir<sup>114</sup>. Uygulama açısından önemli olan bu yönetmeliğin iptal edilmesi nedeniyle 4857 sayılı Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin kanunun amacına uygun olarak tatbiki de mümkün olamıyordu<sup>115</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin iptal edilmesinin ardından bu sefer Başbakanlıkça bir çerçeve tüzük taslağı hazırlanmış ve Danıştayın görüşüne

---

*d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,*

*Öngören yönetmelikler hazırlayabilir".*

<sup>112</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 36; Ayrıca bkz. Centel, Tankut: "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler". **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 3, Eylül 2006, 8.

<sup>113</sup> Alpagut, Gülsevil: "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Yenilikler, AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları". **INTES**, Ankara, 2005, 24.

<sup>114</sup> Danıştay 10.D, 16.05.2006, E.2004/1942, K.2006/3007, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>115</sup> Akı, Erol: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri". **DEU Hukuk Fak. Dergisi**, C: 15, 2013, 4.

sunulmuştur. Fakat tüzük taslağı da 89/391 sayılı Direktifin çevirisi esas alınarak hazırlanmış ve kaçınılmaz olarak yürütmesi durdurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin neredeyse aynısı olmuştur<sup>116</sup>. Danıştayın, konunun öncelikle tüzükle düzenlenmesi gerektiği konusundaki kararına uygun bir hareket olmasına karşın diğer noksanlıklarla ilgili bir düzenleme içermemesi nedeniyle tüzük Başbakanlığa iade edilmiştir<sup>117</sup>.

### **c. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemeler**

Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 89/391 sayılı çerçeve direktifinde özetle işverenlerin işyerinde İSG organizasyonu oluşturması öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken de önemli ölçüde AB normlarından yararlanılmasından mütevellit<sup>118</sup> işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı zorunluluğuna ilişkin düzenleme Kanunda yerini almıştır.

İşyeri hekimi çalıştırılması yükümlülüğü 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği ilk metninde Kanunun 81. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasına göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca

<sup>116</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 29- 31.

<sup>117</sup> Danıştay; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları nedeniyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi konularında Tüzük Taslağında bulunması zorunlu temel ilkelerin, somut ve etkin kurallar halinde düzenlenmemiş olması, soyut ve doğrudan uygulanması mümkün olmayan, herkesin farklı yorumlayabileceği şekilde düzenlemeler içerdiği, mesleki risklerin önlenmesi ve bu konuda standartlar belirlemediği ve işçi ile işverenin eğitimi ile ilgili yeterli koruyucu hükümleri içermemesini iadenin gerekçesi olarak göstermiştir, Danıştay 1.D. 10.02.2006, E.2005/1187, K.2006/174, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>118</sup> Avrupa Birliği normlarının önemi 4857 sayılı İş Kanununun genel gerekçesinde şu şekilde ifade edilmiştir: “..Yukarıda açıklanan evrensel nedenler ülkemizde yeni bir iş yasasının kabulünü zorunlu kılarken bir başka gelişme de Türkiye’yi tarihsel bir dönemecin başına getirmiştir. Bu gelişme Ülkemizin Avrupa Birliğine aday ülkeler arasına alınmasıdır. Bu yeni süreç içinde Avrupa Birliğinin sosyal hukuk alanında da kendine özgü hukuk normlarına sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle Ülkemizin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirme çabalarını sürdürürken Avrupa sosyal normlarına da uyum sağlaması gereği ortaya çıkmıştır. Bu hususta Türkiye Cumhuriyetinin avantajı Atatürk devrimlerinin bir sonucu olarak Türk İş Hukukunun öteden beri Avrupa hukukundan esinlenmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün normlarından etkilenmiş olmasıdır. Ancak AB’ne tam üyelik sürecinde Türk mevzuatında henüz bulunmayan, buna karşılık AB ülkelerini kendiliğinden bağlayan normların da Türk iş hukukuna kazandırılması gerekmektedir. Bu gereksinim başta iş yasası olmak üzere birçok yasada, uyum süreci içinde, değişiklik yapılması anlamına gelmektedir. Kuşkusuz iş mevzuatının Avrupa normlarına uyumlu hale getirilmesi tam üyeliğe kadar geçecek olan süre içinde gerçekleşecektir. Ancak bugünkü aşamada Avrupa sosyal hukukunun temel nitelikteki düzenlemelerini benimsemek, onlara aykırı hükümleri yavaş yavaş Türk mevzuatından ayıklamak en isabetli yöntem olacaktır”.

sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür. Maddenin ikinci fıkrasında ise işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenleneceği öngörülmüştür.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara ilişkin düzenleme ise 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesinde yer almaktaydı. Maddenin ilk fıkrasına göre, 4857 sayılı Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulamasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler. Maddenin ikinci fıkrasında ise iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür.

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla<sup>119</sup>, 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve iş güvenliği uzmanına ilişkin düzenlemeler işyeri hekimiyle birlikte Kanunun 81. madde metni altında düzenlenmiştir<sup>120</sup>. 5763 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle “altı aydan

---

<sup>119</sup> RG. 26.05.2008, S: 26887

<sup>120</sup> Mülga 81. maddenin 5763 sayılı Kanunla değişikliği yapılmış şekline göre, “İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri” ile “sanayiden sayılan işyerleri” ibarelerine yer verilmeyerek kapsam genişletilmiştir. Ayrıca “iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” kenar başlığıyla yeniden düzenlenen madde metniyle İSG yükümlülüklerini yerine getirirken dışardan hizmet alımına imkan sağlanmıştır. Anılan hüküm uyarınca İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır<sup>121</sup>. Ancak Danıştay, söz konusu yönetmeliğin önemli bazı hükümlerinin yürütmesinin durdurulmasına karar vermiştir<sup>122</sup>. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği hizmetleriyle ilgili kanunla öngörülmemiş hususların doğrudan yönetmelikle kabul edilemeyeceği anlaşılmış ve 23.07.2010 tarihli ve 6009 sayılı Kanunla Bakanlığa gereken yetki verilmiştir<sup>123</sup>. 6009 sayılı Kanunla, 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesine eklenen ek fıkra eklenmiş ve işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar, bu birimlerde bulunması gereken araç, gereç ve teçhizat ile görevlendirilecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri ile eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri ile eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ilgili tarafların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür.

---

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle,

c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle,  
yükümlüdürler.

İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz”.

<sup>121</sup> RG. 15.08.2009, 27320.

<sup>122</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Centel, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 19, Eylül 2010, 6 vd.

<sup>123</sup> Centel, Eleştirel Bir Yaklaşım, 8.



Nihayet, 4857 sayılı İş Kanununun 81 ve 82. maddelerinde yapılan değişikliklerden sonra iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimlerine ilişkin düzenlemeler içeren yönetmelikler çıkarılmıştır<sup>124</sup>.

## 5. 2012'den Sonrası

### a. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Amacı ve Kapsamı

#### aa. Genel Olarak

2012 yılına kadar iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin çerçeve düzenlemeler tüzük hatta yönetmelikle getirilmeye çalışılmıştır. Bunun doğal sonucu olarak da Danıştay yukarıda belirttiğimiz gibi bu tüzük ve yönetmeliklerin yürürlüğünü durdurmuş ve iptal etmiştir. Dolayısıyla bu iptallerle İSG hükümlerine bir türlü işlerlik kazandırılmamıştır. Konuyla ilgili o dönemde öğretide AB direktifleri de dikkate alınarak bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yapılması önerilmiştir<sup>125</sup>. Bu çerçevede 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>126</sup>, yürürlüğe girmiştir<sup>127</sup>.

6331 sayılı Kanun geniş ölçüde 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır<sup>128</sup>. 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin çerçeve düzenlemeler tek bir metin altında toplanmıştır. Bunun yanında değişen ve gelişen teknoloji ve sanayi şartlarına uyum sağlamak ve kolayca değişiklik yapabilmek amacıyla Kanunun 30. maddesiyle bu alanda çeşitli yönetmelikler

<sup>124</sup> RG. 27.11.2010, S: 27768.

<sup>125</sup> Süzek, Sarper: "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri". **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**, Ankara 2000, 306; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 31; Seratlı, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 199; Oğuz, 48.

<sup>126</sup> RG. 30.06.2012, S: 28339.

<sup>127</sup> Kanun hükümlerinin bir kısmının yürürlük tarihi ileri bir tarih olarak belirlenmiştir (İSGK m. 38). Özellikle iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü bağlamında bir geçiş süreci öngörülmüştür.

<sup>128</sup> Süzek, İş Hukuku, 867 ; Öğretide AB çerçeve direktifi esas alınarak hazırlanmış olan 6331 sayılı Kanunun düzgün bir sistematığının olmadığı ve anlaşılmasının zor olduğu eleştirisi yapılmıştır. Bkz. Arıcı, Seminer, 114; Kanun sistematığı eleştirisi için ayrıca bkz. Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 16.

çıkartılacağı öngörülmüştür<sup>129</sup>,<sup>130</sup>. Ayrıca bu yönetmelikler çıkarılıncaya kadar 4857 sayılı Kanun uyarınca yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin, uygulanmaya devam edeceği belirtilmiştir (İSGK geç. m. 2).

<sup>129</sup> Kanunun kabul edilmesinin akabinde çıkarılan yönetmelikler şunlardır: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG. 29.12.2012, S: 28512); İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG. 29.12.2012, S: 28512); İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (RG. 29.12.2012, S: 28512); İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG. 18.01.2013, S: 28532); Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 25.01.2013, S: 28539); Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (RG. 05.02.2013, S: 28550); Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 16.04.2013, S: 28620); İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (RG. 30.03.2013, S: 28603); İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG. 25.04.2013, S: 28628); Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (RG. 30.04.2013, S: 28633); Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG. 15.05.2013, S: 28648); Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG. 15.06.2013, S: 28678); İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (RG. 18.06.2013, S: 28681); Asbestle Çalışmalarda Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG. 02.07.2013, S: 28694); İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (RG. 17.07.2013, S: 28710); İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG. 20.07.2013, S: 28713); Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (RG. 24.07.2013, S: 28717); Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG. 24.07.2013, S: 28717); Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG. 28.07.2013, S: 28721); Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 06.08.2013, S: 28730); Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 12.08.2013, S: 28733); Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (RG. 16.08.2013, S: 28737); Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 20.08.2013, S: 28741); Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG. 22.08.2013, S: 28743); Geçici ve Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG. 23.08.2013, S: 28744); Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (RG. 11.09.2013, S: 28762); Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG. 19.09.2013, S: 28770); Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG. 05.10.2013, S: 28786); İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (RG. 24.12.2013, S: 28861); Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG. 30.12.2013, S: 28867).

<sup>130</sup> Yönetmelikte düzenlenecek hususların sadece isim olarak sayılmasının ancak düzenleme ölçütlerinin belirtilmemesinin yasama yetkisinin devri niteliğinde olduğu ve Kanunun 30. maddesinin Anayasaya aykırı olduğu iddia edilmiştir. Ancak iptal talebi AYM tarafından reddedilmiştir. Anayasa Mahkemesi verdiği red kararında şu ifadelere yer vermiştir: “..kanun ile düzenlenmesi öngörülen konularda, yürütme organına, genel, sınırsız, esasları ve çerçevesi belirsiz bir düzenleme yetkisi verilmesi, yasama yetkisinin devri anlamına geleceğinden Anayasa'nın 7. maddesine aykırı düşer. Ancak, kanunda temel esasların ve çerçevenin belirlenmesi koşuluyla, uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların düzenlenmesinin yürütmeye bırakılması Anayasa'ya aykırılık oluşturmaz. Bu bağlamda, sık sık değişik önlemler alınmasına veya bunların kaldırılmasına gerek görülen ekonomik, teknik veya benzeri alanlarda temel kurallar saptandıktan sonra ayrıntıların düzenlenmesinin idareye verilmesi, yasama yetkisinin devri olarak nitelendirilemez.

Dava konusu kurallarda yürütme organı tarafından yönetmelikle belirlenmesi öngörülen hususların Kanun'un diğer maddelerindeki hükümler de göz önüne alınarak yapılacağı şüphesizdir. Bu bağlamda, dava konusu kurallarda yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemler ile belirlenecek olan hususlar mutlaka kanun ile düzenlenmesi gerekmeyen teknik ve ayrıntıyı içeren kurallardır. Bu nedenle, Kanun'da

6331 sayılı Kanun 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hemen hemen tüm hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır (İSGK m. 37). Yalnızca denetim ve teftişe ilişkin hükümler ile idari para cezalarına ilişkin hükümlerden bazıları geçerliliğini korumaktadır<sup>131</sup>. Bundan böyle diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 4857 sayılı İş Kanununa yapılmış atıflar, 6331 sayılı Kanuna yapılmış sayılacaktır (Geç. m. 1). Ancak 6331 sayılı Kanun’da boşluk olması halinde, çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 4857 sayılı Kanunun bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür (İSGK m. 27/f.1). Bunun gibi, iş sağlığı ve güvenliği alanında bu denli kapsayıcı bir kanunun yürürlüğe girmesi yanında hali hazırda, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Belediyeler Kanunu gibi yasalarla Türk Borçlar Kanunu’nda<sup>132</sup> bu alana ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

#### **bb. Kanunun Amacı**

6331 sayılı Kanunun amacı 1. maddesinde “..işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” şeklinde ifade olunmuştur. Kanunun madde gerekçesinde daha geniş bir şekilde şu ifadelere yer verilmiştir: “Kanun tasarısının esas amacı işle bağlantılı olan

---

*belirtilen genel çerçeve ve esaslar doğrultusunda, teknik ve uygulamayı esas alan detayların belirlenmesi konusunda idareye yetki verilmesi yasama yetkisinin devri niteliğinde değildir”* (AYM 03.04.2013, E. 2012/97, K. 2013/51). Belirtelim ki, gerek AYM üyesi Zehre Ayla Perktas’ın karşı oy yazısında gerekse *Demircioğlu/Kaplan*’ın karar incelemesinde İSGK m. 30/f.1.a’nın son cümlesinde yer alan “*bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar*”ın yönetmelik ile düzenleneceğinin öngörülmesinin hukuki açıdan belirsizlik yarattığı ve Anayasaya aykırı olduğu ifade edilmiştir, (*Demircioğlu, A. Murat / Kaplan, Hasan Ali: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”*. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/3, 262); Öte yandan konunun temel esaslarının Kanunda düzenlenmesi gerektiği gibi, normlar hiyerarşisi içinde tüzüklerin dışlanması da eleştirilmektedir, (*Alpagut, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”*. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri** (25 Nisan 2012), TİSK Yayın no: 322, Ankara, 2012, 25).

<sup>131</sup> *Eyrenci (Taşkent/Ulucan)*, 323.

<sup>132</sup> İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne ilişkin TBK m. 417/f.2’de işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğunu hükme bağlanmıştır. Söz konusu düzenleme işçi ile işveren; 6331 sayılı Kanun hükümlerinin ise işveren ile devlet arasındaki yükümlülükleri düzenlediğini ve bunun sonucu olarak da TBK m. 417’ye aykırılık halinde özel hukuk yaptırımlarının, 6331 sayılı Kanun hükümlerine aykırılık halinde ise kamu hukuku yaptırımlarının söz konusu olduğunu belirtmek gerekir (*Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1356).

veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi ve/veya önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır... Avrupa Birliği müktesebatına uyum çerçevesinde hazırlanan Tasarıda, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak işverenin asli yükümlülüklerindendir. İşverenlerin yükümlülüğünün yanında işverenin profesyonel yardım alabileceği kişiler ile çalışanların yükümlülük ve sorumlulukları da gösterilmiştir. Çalışanların mesleklerini icra ederken sağlık ve güvenlik endişesinden uzak bir çalışma ortamında iş görmeleri, verimliliğin yanında sağlıklı ve huzurlu bir toplum oluşmasının da temelidir. İşyerlerinde, işin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için binaların tasarımından başlayarak, inşasına ve işyeri yerleşim düzenine kadar her aşamasında ilmi ve teknolojik gelişmeler dikkate alınarak önceliğin iş sağlığı ve güvenliğine verilmesi gerekmektedir”.

Genel olarak incelendiğinde, 6331 sayılı Kanunun temelinde önleme ve koruma politikasının yer aldığı görülmektedir. Bu bağlamda Kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda statik değil, sürekli gelişmeleri takip eden, mevcudu iyileştiren, geliştiren, denetleyen dinamik bir anlayışı hedef almaktadır<sup>133</sup>.

### cc. Kanunun Kapsamı

6331 sayılı Kanunun getirdiği en önemli reformlardan birisi isabetli olarak kapsamın geniş tutulmasıdır<sup>134</sup>. Bilindiği gibi Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki

---

<sup>133</sup> Caniklioğlu, Nurşen: “6331 sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”. **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Çimento ve Seramik İşverenleri Sendikası**. Antalya, 26-30 Eylül 2012, 29; Ayrıca bkz. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 27. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, 215-216; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1350.

<sup>134</sup> Kanun kapsamının geniş tutulmasının esas olarak isabetli olduğu fikrinde ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1357; Süzek, İş Hukuku, 868; Eyrenci (Taşkent/Ulucan), 323; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 30-31; Alpogut, İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 25-26; Kılıç, Cem/Bülbül, Okan Güray: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 27, S: 6, Kasım, 2013, 13 Gerek, Nüvit: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 28, Aralık 2012, 12; Arslan, 772-773; Kanunun yürürlüğünden önceki değerlendirme için bkz. Bayram, Fuat: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı Üzerine”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S: 16, 2007, 1312-1313; Kanun tekniği açısından işçiler ile memurların birebir aynı normlara tabi tutulmasının isabetsiz olduğu yönünde bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. 107; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağını değerlendiren Ekmekçi de daha bireysel iş ilişkilerini düzenleyen kanunlar arasında bir denge sağlanmamışken, tamamen farklı hukuki statü içerisinde bulunan, statü hukukuna göre çalışanlar ile bağımsız çalışanların aynı iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine tabi

dönemde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümleri dağınıklık arz etmekteydi. Bu bakımdan geniş kapsamlı ve bazı istisnalar hariç tüm işyerleri için asgari standartları belirleyen 6331 Sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur. Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre “Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”. Görüldüğü gibi, 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile artık sadece işçiler değil, bazı istisnalar dışında kamu ve özel sektör fark etmeksizin tüm çalışanlar kapsama alınmıştır. Diğer bir deyişle artık sadece 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler değil; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamına giren işçiler yanında çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri de 6331 sayılı Kanun kapsamındadır<sup>135,136</sup>.

Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasında ise bazı faaliyetler ve kişiler kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bunun nedeni; bazı faaliyetlerde, görülen işin niteliği veya yapıldığı yer gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının çok zor hatta imkansız olmasıdır<sup>137</sup>. Kanunun kapsam dışında bıraktığı istisnai haller şunlardır<sup>138</sup>:

---

kılınmasının isabetsiz olduğu yönünde görüş beyan etmiştir (*Ekmekçi*, Ömer: “Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”. **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2008, 6; Aynı yazar bkz. *Ekmekçi*, Ömer: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 5, Mart 2007, 20-21.

<sup>135</sup> Centel, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”. **Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, MÜHF-HAD**, C. 19, S. 2 (Özel Sayı), 2013, 80; *Süzek*, İş Hukuku, 868; *Eyrenci (Taşkent/Ulucan)*, 323; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 214; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1357; *Baycık*, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”. **Ankara Barosu Dergisi**, 2013/3, 107; *Alpagut*, İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 25; *Demir*, Fevzi: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”. **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan. MÜHFD Özel Sayı**, C: 20, S: 1, 2014, 676-677.

<sup>136</sup> Bu husus, Kanunun 2. maddesinin gerekçesinde de şu şekilde açıklanmıştır, “iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı ile sınırlı olup, çalışanların tümünü kapsamamaktadır. Onaylanan uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum süreci ülkemizdeki farklı statülere sahip çalışanların da mesleki sağlık ve güvenliklerinin korunması için daha kapsayıcı düzenlemelerin yürürlüğe konulması ihtiyacını ortaya koymaktadır”. Bunun gibi 6331 sayılı Kanunun genel gerekçesinde kapsama ilişkin şu ifadelerle yer verilmiştir: “ülkemizdeki çalışanların bir kısmı İş Kanunu kapsamı dışında kalmakta ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın kapsamına girmemektedir. Çalışanların bir kısmının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerden yararlanamaması ise ikili bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.. Bir mesleğin icrası sırasında işten kaynaklanan ve herhangi bir ayırıma tabi tutulmadan risklere karşı çalışanların tamamının sağlığının ve güvenliğinin sağlanması gerekmektedir”.

<sup>137</sup> *Collins*, 243; *Caniklioğlu*, İşveren Yükümlülükleri, 32; *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 108. *Demir*, İş Hukuku ve Uygulaması, 165.

i) *Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri (m.2/f.2-a):* İlgili düzenlemede kurumların istisna kapsamında olduğu belirtilmemiş bu kurumların faaliyetlerinin kanun kapsamı dışında olduğu öngörülmüştür. Bu çerçevede sözü geçen kurumların asli faaliyetlerinin kapsam dışında olduğu, buna karşılık iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının imkansız yahut çok zor olmadığı asli faaliyetleri dışındaki (örneğin büro faaliyetleri) Kanun kapsamında sayılmalıdır<sup>139</sup>.

<sup>138</sup> 6552 sayılı Torba Kanun (RG. 11.09.2014, S: 29116) ile sonradan 6331 sayılı Kanun m. 2/f.2-e'ye eklenen bir diğer istisna *denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâllerine* ilişkindi. Kanunun gerekçesinde “tâbi oldukları uluslararası sözleşmelerin bulunması nedeniyle ve deniz taşımacılığının kendine özgü çalışma koşulları dikkate alınarak ülkemizdeki girişimcilerin uluslararası rekabetten olumsuz etkilenmemelerini teminen” denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hallerinin Kanun’un kapsamı dışına çıkarıldığı ifade edilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi 14.05.2015 tarih, E. 2014/177, K. 2015/49 sayılı kararıyla bu istisnaya ilişkin düzenlemeyi iptal etmiştir (RG. 11.06.2015, S: 29383). AYM iptal gerekçesinde şu ifadeler yer vermiştir: “..6331 sayılı Kanun’da öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesinin armatörler için maliyeti artırıcı bir unsur olduğu ve bu durumun, Türk armatörlerinin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler alınmasını zorunlu kılmayan ülkelere ait işletmeler karşısında rekabet gücünü belli ölçüde azalttığı muhakkaktır. Ancak deniz adamlarının yaşamını ve sağlığını doğrudan etkileyen iş güvenliği ve işçi sağlığı tedbirlerinin alınmasının, maliyetlerin azaltılması ve armatörlerin rekabet gücünün artırılmasına feda edilmesi Anayasa’da güvenceye bağlanan yaşam hakkını ihlal etmektedir. Ayrıca deniz adamlarının, uluslararası taşımacılık kapsamında açık denizlerde bulundukları sürece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin korumalardan yoksun bırakılması, Anayasa’nın 56. maddesinde düzenlenen sağlık hakkının yanında, Anayasa’nın 49. Maddesiyle Devlete yüklenen çalışanların yaşam düzeyinin yükseltilmesi ve çalışma yaşamının geliştirilmesi için çalışanların korunması ödevinin de ihlali sonucunu doğurmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile çalışma ortamına ilişkin temel sözleşme olan 155 sayılı ILO Sözleşmesi’nin 1. maddesinin birinci fıkrasında, Sözleşme’nin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı belirtildikten sonra, ikinci fıkrasında, bu Sözleşmeyi onaylayan üyenin, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, “işin gereği olarak önemli özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını”, tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabileceği hükme bağlanmış ise de bu durum, bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik korumalardan tamamen yoksun bırakılabilirler anlamına gelmemektedir. Nitekim Sözleşme, bu ekonomik faaliyet alanında çalışanları tamamen korumasız bırakmamış, 1. Maddenin üçüncü fıkrasında, taraf devletlere, uygulama alanı dışında tutulan her bir ekonomik faaliyet kolunda çalışanların yeterli şekilde korunması için önlemler alma ödevi yüklemiştir. Dava konusu kuralın gerekçelerinden biri de ‘deniz taşımacılığının kendine özgü çalışma koşullarının bulunması’dır. Anayasa’nın yukarıda açıklanan hükümlerinde, deniz taşımacılığı sektöründe çalışan işçilerin yaşam ve sağlık haklarını doğrudan ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerden mahrum bırakılmasına olanak tanıyan herhangi bir istisna öngörülmemiştir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ne tür tedbirler alınacağını belirlemek kanun koyucunun takdirindedir. Kanun koyucunun, işin mahiyetini dikkate alarak çeşitli ekonomik faaliyet türleri itibarıyla farklı tedbirler öngörmesi mümkündür. Fakat bazı çalışanların bütünüyle, öngörülen tedbirlerin kapsamı dışında bırakılması Anayasayla uyumlu olmaz...”.

<sup>139</sup> Baycık, Yeni Düzenlemeler, 108-109; Ayrıca bkz. Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 13-14.

ii) *Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri (m.2/f.2-b)*: Kanunun madde gerekçesinde belirtildiği üzere, normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivilin korunması ve/veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetleri de Kanunun istisnaları arasında yer almaktadır. Buna karşılık, işverenlerin kendi faaliyetleri ile ilgili olarak karşılaşabilecekleri afet ve acil durumlarda müdahale için kurdukları birimler açısından 6331 sayılı Kanun hükümleri uygulama alanı bulacaktır<sup>140</sup>. Örneğin, maden kazalarında işyerinde özel olarak kurulan tahlisiye ekiplerinin kazalara müdahaleleri bu Kanunun istisnalarından sayılmayacaktır.

Afet ve acil durum birimlerinin sadece “müdahale” faaliyetleri kapsam dışında bırakılmıştır. Bunun dışındaki faaliyetleri; örneğin eğitim, tatbikat vb. gibi faaliyetleri Kanun kapsamındadır<sup>141</sup>. Ayrıca belirtilmesi gereken bir diğer husus, sadece kamu kurum ve kuruluşlarının afet ve acil durumlarının değil aynı amaçla farklı kişiler tarafından kurulan birimlerin, örneğin kamu yararına çalışan derneklerin müdahale faaliyetlerinin de kapsam dışı olduğu sonucuna varılmalıdır<sup>142</sup>.

iii) *Ev hizmetleri (m.2/f.2-c)*: Temizlik, aşçılık vs. gibi ev işlerinde çalışanlar 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır<sup>143</sup>. Bu hususta belirtelim ki, ev hizmetlerinde çalışanlar, Almanya’da da “İşyerinde İşçilerin Sağlığı ve Güvenliğini Korumak ve Geliştirmek için İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına İlişkin Kanun” (ArbSchG) kapsamına dahil edilmemiştir (m. 2). Bilindiği gibi bu kişiler, ülkemiz mevzuatında İş Kanunu kapsamının da dışındadır.

<sup>140</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 869; *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 109-110.

<sup>141</sup> *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 109-110; *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 15.

<sup>142</sup> *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 14-15.

<sup>143</sup> Öğretide ev hizmetlerinde çalışanların uygulama alanı dışında bırakılmasını isabetsiz bulan görüşler yer almakta (*Centel*, Kapsam, 82; *Akın*, Levent (Genel Görüşme): **İş Sağlığı ve Güvenliği. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**. Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim 2013, Antalya, Legal Yayınevi, 559); iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin gerekli tedbirlerin alınması bakımından 6331 sayılı Kanunun bazı maddelerinin bu tür işlerde de uygulanması gerektiği belirtilmektedir (*Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 15; *Ertürk*, Şükran: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, Eylül 2012, 14); Ev hizmetlerinin kapsam dışında bırakılmasını isabetli bulan aksi görüş için bkz. *Caniklioğlu*, İşveren Yükümlülükleri, 34; *Arslan*, 774.

Belirtmek gerekir ki, Kanun kapsamı dışında bırakılmaları bu kişilerin tamamen korunmasız olduğu anlamını taşımamaktadır. Bu kişiler hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır<sup>144</sup>. Ancak 6331 sayılı Kanunu bu kişilere uygulanmayacağı için, bu kanunda düzenlenen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılması, sağlık saporu alınması gibi zorunluluklar söz konusu olmayacaktır<sup>145</sup>. TBK m. 417/f.2 uyarınca, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak zorunda olan işveren bu kişilerin yerine getirdikleri görevlere uygun önlemleri almakla yükümlüdür. Burada tartışılması gereken bir husus, TBK m. 417’de düzenlenen işverenin gözetme borcundan dolayı iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik yükümlülükleri belirlenirken 6331 sayılı Kanunun da dikkate alınıp alınmayacağıdır. Bu hususta öğretilde TBK m. 417/f.2’de yer verilen “iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak” kavramının içinin 6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddelerinde yer alan genel yükümlülüklerin kıyasen uygulanması suretiyle doldurulması savunulmaktadır. Kuşkusuz, kıyasen uygulamada evin, bu istihdamın özelliklerinin de dikkate alınması söz konusu olacaktır<sup>146</sup>.

iv) *Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar(m.2/f.2-ç):* 6331 sayılı Kanun, bağımsız çalışanları kapsam dışında bıraktığı için bu kişiler yanlarında bir kişiyi istihdam etmedikleri sürece 6331 sayılı Kanun bakımından işveren olarak değerlendirilmez. Bu çerçevede işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü de bu kişiler için söz konusu olmaz. İlk bakışta bağımsız çalışanların kendi sağlıklarını koruyabilecekleri, bunun için ayrıca bir düzenleme yapılmasına ihtiyaç olmadığı düşünülebilir. Ancak konu insan sağlığı olunca, bu kişilerin kendilerini kendilerine karşı da bir kamu otoritesi vasıtasıyla korumak önem arz etmektedir<sup>147</sup>. Ayrıca belirtelim ki, günümüzde bağımsız çalışanlar

<sup>144</sup> Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 34; Süzek, İş Hukuku, 869; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1358; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 110; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 114.

<sup>145</sup> Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 33-34; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 114.

<sup>146</sup> Caniklioğlu, Akademik Forum (Genel Görüşme), 564; Aynı yazar bkz. İşveren Yükümlülükleri, 33-34; Baycık ise burada işverenin gözetme borcununun 6331 sayılı Kanuna nazaran daha dar bir kapsamda belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir (Baycık, Akademik Forum (Genel Görüşme), 551-552). Aynı yazar, 6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddelerinin ev hizmetlerinde çok katı uygulanmaması gerektiğini ancak bu hükümlerin yol gösterici hüküm olarak kabul edilmesinin savunulabileceğini belirtmektedir. Ancak anılan hükümlere her aykırılığın işveren aleyhine kusur olarak belirlenmesinin de söz konusu olmaması gerekir (Yeni Düzenlemeler, 111).

<sup>147</sup> Arıcı, Seminer, 112.



içinde işçi gibi çalışan, hizmet gören tamirci, boyacı, sıvacı gibi tek başına çalışan bir kitle bulunmaktadır ki, bu kitlenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunması önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>148</sup>. Şu halde öğretilerde de isabetle ifade edildiği üzere, bağımsız çalışanların da iş kazası ve meslek hastalığı riski altında bulunmasından mütevellit 6331 sayılı Kanunun bazı hükümlerinin bu kişilere de uygulanması isabetli olacaktır<sup>149</sup>.

v) *Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri (m.2/f.2-d):* Bilindiği gibi bu faaliyetleri görenler 5510 sayılı SSGSSK m. 5 hükmü gereğince kısmen sigortalı olan kişilerdendir. Buna göre; “Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar”. Öğretilerde, 5510 sayılı Kanun ile 6331 sayılı Kanunun bu anlamda uyumsuz olduğuna dikkat çekilmekte ve bu kişilerin tamamen 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmasının doğru olmadığı belirtilmektedir<sup>150</sup>. Zira Kanun kapsamı dışında bırakılan işlere bakıldığında istisnanın kapsamı belirlenirken kurum ve kuruluşların değil, onların yürüttüğü faaliyetler dikkate alınmaktadır. Bu faaliyetler önlem alınmasını zorlaştıran, hatta imkansız kılan faaliyetlerdir<sup>151</sup>. Tutuklu ve hükümlüler ise, gördükleri iş sırasında diğer işçi ve kamu görevlileriyle aynı veya benzer risklere maruz kalmaktadırlar. Belirtelim ki, söz konusu düzenlemenin

<sup>148</sup> Arıcı, Kapsam Meselesi, 15; Ayrıca bkz. Başterzi, 117.

<sup>149</sup> Ocak, Saim: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler”. **İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ne Hukuki Bakış Paneli**, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 12 Ekim, 2012, 117; Aynı yazar bkz. İş Güvenliği Uzmanlığı, 16.

<sup>150</sup> Centel, Kapsam, 83; Ocak, Yükümlülükler, 117; Süzek, İş Hukuku, 869 dn. 12; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1358; Okur, Akademik Forum (Genel Görüşme), 544; Caniklioğlu, Akademik Forum (Genel Görüşme), 562; Kökkılınç, Akademik Forum (Genel Görüşme), 553-554; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 112; Arslan, 774.

<sup>151</sup> Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 32; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 108; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 165.

Anayasaya aykırılığı nedeniyle iptal talebinde bulunulmuş ancak Anayasa Mahkemesi tarafından bu talep reddedilmiştir<sup>152</sup>.

<sup>152</sup> Bu hususta Anayasa Mahkemesine açılan davada İSGK m. 2/f.2-d bendinin iptal talebine ilişkin gerekçede özetle şu ifadelerle yer verilmiştir: “..işyurtlarının çalışan sayısı ve hizmetlerin yoğunluğu da gözetildiğinde işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinden istisna tutulmalarını gerektiren hiçbir neden bulunmamaktadır. Kişilerin tutuklu veya hükümlü olmaları, çalışan sıfatlarıyla sağlık ve güvenlik haklarının ihlal edilebilmesi, en azından korunmasından kaçınılması için haklı sebep olarak görülemez. Tutuklu ve hükümlü çalışanların yarattıkları ekonomik güç ile Adalet Bakanlığının ihtiyaçlarının karşılanmasına katkı yapmasını beklemek, bunu hedeflemek yerine çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli harcamaların yapılması, tedbirlerin alınması Sosyal Devletin de bir gereğidir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, haklı bir neden olmaksızın hükümlü ve tutuklu çalışanların sağlık ve güvenliklerinin gözetiminden kaçınılması Anayasanın 2 nci, 17 nci ve 56 ncı maddelerinin ihlali olarak değerlendirilmiştir”. Anayasa Mahkemesi ise iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede şu ifadelerle yer vermiştir: “..işyurtlarında yürütülen hizmetler esasen hükümlü ve tutuklulara bir mesleğin ya da sanatın öğretilmesi, bu meslek ve sanatların korunup geliştirilmesine yönelik olarak yürütülmektedir. Bununla birlikte infaz hizmetleri sırasında yürütülen bu meslek ve sanatlar aslında esenlendirme ve rehabilitasyon amaçlı olarak yürütülmekte, hükümlü ve tutukluların infazlarının daha rahat, güvenli yapılması ve topluma kazandırılması amaçlanmaktadır. Bundan dolayı hükümlü ve tutukluların işyurtlarında çalıştırılmaları işçi terimi kapsamında değerlendirilmemektedir. Zira, anılan kişiler için aslolan hukuki vasfı işçi olmalarından ziyade hükümlülük ve tutukluluk hâlidir. Bunun doğal sonucu olarak hak ve yükümlülükleri de ayrı düzenlemelerle belirlenmektedir. Benzer şekilde bu kişilerin istihdamı, çalışma ya da çalıştırma olmaktan öte bir iyileştirme ve esenlendirme olarak kabul görmektedir. Nitekim, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük’te de hükümlü ve tutukluların istihdamı, iyileştirme olarak kabul edilmiştir. Diğer taraftan, kişilerin maddi ve manevi varlıklarını geliştirilebilmelerinin, mutlu, huzurlu, beden ve ruh sağlığına sahip olabilmelerinin başlıca şartı, ihtiyaç duydukları anda sağlık hizmetlerine ulaşım ihtiyacı duydukları oranda bu hizmetlerden yararlanabilmeleridir. Bu amacın gerçekleştirilmesi kuşkusuz Devlet için bir görev ve kişiler için de bir haktır. Kanun, işçiler için işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek üzere çıkarılmış bulunmaktadır. Devletin gözetim ve denetimi altında rehabilite amacıyla çalıştırılan hükümlü ve tutukluların, gerek kendilerinin işçi sayılmamaları ve gerekse Devletin de bu kişiler açısından işveren olarak kabul edilememesi nedeniyle Kanun’un getirmiş olduğu iş sağlığı ve güvenliğini temine ilişkin düzenlemelerden farklı bir uygulamaya tabi tutulabilmeleri mümkündür. Bir başka ifadeyle hükümlü ve tutukluların işçi sayılmamaları nedeniyle Kanun kapsamı dışında tutulması bu kişilerin iş sağlığı ve güvencelerinin olmadığı anlamına gelmemekte, bu durum sadece kendi hukuki vasıflarına uygun olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla, hükümlü ve tutukluların hukuki durumları göz önüne alındığında diğer işçilerden farklı bir rejime tabi tutulmalarında Anayasa’ya aykırılık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa’nın 2., 17. ve 56. maddelerine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir” (AYM 03.04.2013, E. 2012/97, K. 2013/51). Konuyla ilgili Demircioğlu/Kaplan’ın incelemesinde, haklı olarak İSGK’nın kapsamının yalnızca işçilerle sınırlı olmadığı, “çalışan” kavramını tercih eden Kanunun kapsamının “işçi” sıfatına sahip kişilerle sınırlı olduğu izlenimi uyandıran AYM kararındaki gerekçenin ciddi bir eksiklik taşıdığına dikkat çekilmiştir. Yazarlara göre de tutuklu ve hükümlülerin kapsam dışında bırakılmaları Anayasamızın 49. maddesinde yer alan “çalışanların korunması” yükümlülüğüne aykırılık oluşturmaktadır. (Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, 245-253).

## **b. 6331 Sayılı Kanunun İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğüne İlişkin Getirdiği Sistem**

### **aa. Genel Olarak**

İşverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü, 6331 sayılı Kanunun 4. maddesinde, işverenin genel yükümlülükleri başlığı altında düzenlenen yükümlülüklerinin somutlaştırılmasını sağlamaktadır. Zira işverenin genel yükümlülüklerinin birçoğunun yerine getirilmesi iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri<sup>153</sup> vasıtasıyla mümkün olmaktadır. Bu çerçevede öğretide işyeri hekimlerinin birey düzeyindeki koruyucu hizmetlerin, iş güvenliği uzmanlarının ise toplu düzeydeki koruyucu hizmetlerin yürütülmesinden sorumlu olduğu ifade olunmuştur<sup>154</sup>.

6331 sayılı Kanunun “iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” kenar başlıklı 6. maddesinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü düzenlenmektedir. Bu bağlamda Kanunun istisna tuttuğu kişi ve faaliyetler hariç, tehlike sınıfına bakılmaksızın ve kamu/özel ayrımı olmaksızın her işveren iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmak zorundadır. Önemle belirtelim ki, yeni dönemde bu yükümlülük için geçmişte olduğu gibi bir işçi/çalışan alt sınırı da öngörülmemektedir. Diğer bir deyişle tek bir işçi istihdam eden işverenler iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmak zorundadır. Kimlerin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olabileceği, bu kişilerin işyerlerinde ne süreyle, ne şekilde çalıştırılabilecekleri çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **bb. Yürürlük ve Geçiş Süreci**

Kanunun kapsamına giren işyerleri bakımından işyerlerinin tehlike sınıfı, çalışan sayısı ve kamu/özel işyeri ayrımı dikkate alınarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü öngörülmüştür. Bununla birlikte, Kanunun yürürlüğe giriş tarihi itibarıyla ihtiyacı karşılayacak sayıda hekim ve uzmanın olmaması dolayısıyla

---

<sup>153</sup> İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri kapsamında çalışma konumuzu oluşturan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının yanı sıra iş sağlığı hemşiresi, iş psikoloğu, ergonomist, iş epidemiyoloğu, toksikolog, iş organizasyonu uzmanı vb. meslek grupları da yer almaktadır.

<sup>154</sup> *Fişek*, 1861.

yükümlülük tarihleri bazı işyerleri bakımından diğer hükümlere göre ileri bir tarih olarak belirlenmiş; bunun yanında uzman sayısı ihtiyacı karşılayabilecek seviyeye ulaşmaya kadar işverenlerin bazı yükümlülükleri yumuşatılmıştır<sup>155</sup>. Nihayet hekim ihtiyacının karşılanabilmesi için 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda önemli değişiklikler yapılmıştır<sup>156</sup>.

Kanunun yürürlüğüne ilişkin 38. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (m. 6), iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi (m. 7) ile işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına (m. 8) ilişkin hükümleri için kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra; 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra; diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe gireceği öngörülmüştü. Ancak daha sonra 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun<sup>157</sup>,un 56. maddesi ile Kanunun 6. ve 7. maddelerinin yürürlük tarihleri ertelenmiştir. Yapılan son değişiklikle 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü 01.07.2016 tarihine ertelenmiştir. Bunun gibi 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için de bir erteleme söz konusu olmuş ve ilgili maddelerin yürürlük tarihi ve 01.01.2014 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu işyerlerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin hükümler yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı Kanunun getirdiği sistemle birlikte her işyeri iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü altındadır. Bir işyerinde hangi sayıda ve ne kadar süreyle iş güvenliği uzmanı çalıştırılacağı da işyerinin tehlike sınıfına ve büyüklüğüne göre belirlenmektedir. Bu bağlamda 6331 sayılı Kanun, işyerlerini az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç sınıfa ayırmış ve Kanunda işyerinin tehlike sınıfına göre iş

---

<sup>155</sup> Yürürlük düzenlemelerine ilişkin eleştiriler için bkz. *Balkır, Zehra Gönül*: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, Aralık 2012, 29-30.

<sup>156</sup> Bkz. İkinci Bölüm, §4, II, 2, c.

<sup>157</sup> RG. 02.08.2013, S: 28726.

güvenliği uzmanının uygun uzmanlık belgesine sahip olması koşulu öngörülmüştür. Ancak tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanı bulunmasının yaratacağı zorluklar düşünülerek gerek Kanunun geçici 4. maddesiyle gerekse yönetmelik hükümleri ile bir geçiş süreci öngörülmüştür.

Uygulamada, özellikle çok tehlikeli işyerlerinde çalışacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı sayısının yetersiz olduğu görülmektedir<sup>158</sup>. Söz konusu sorunun çözümü için kanun koyucu geçici 4. madde ile geçiş süreci için farklı bir düzenleme öngörmüştür. Maddenin 6645 sayılı Kanunla<sup>159</sup> değiştirilmeden önceki haline göre, sadece tehlikeli ve az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalışabilecek (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde de çalışabileceği öngörülmüştü. Bunun gibi sadece az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalışması mümkün olan (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanlarının, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle tehlikeli işyerlerinde de çalışabilecekleri belirtilmişti.

Mevcut iş güvenliği uzmanı sayısının yetersizliğinin Kanunun geçici 4. maddesinde yer verilen düzenlemeye rağmen devam etmesi karşısında yönetmeliğe (Uzm. Yön.) eklenen geçici maddeyle<sup>160</sup>, üç yıllık mesleki tecrübe ve (C) veya (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip iş güvenliği uzmanlarının; sektörel düzenleme kapsamında kendi meslek dallarına uygun işlerin yapıldığı işyerleriyle sınırlı olmak üzere, bütün tehlike sınıflarındaki işyerlerinde görevlendirilebileceği belirtilmişti. Bu hükmün de, maddenin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren yedi yıl geçerli olacağı öngörülmüştü (Geç. m. 2). Yönetmeliğe eklenen bu hükmün Kanuna uygun olmadığı açıktır<sup>161</sup>. Bunun üzerine anılan Yönetmeliğin geçici 2. maddesi 11.10.2013 tarihinde tekrar değiştirilmiştir<sup>162</sup>. Son değişiklik bağlamında, “(C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlardan; a) Başvurdukları tarihte adlarına 1500 gün prim ödenenler, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, b) Başvurdukları tarihte adlarına 3000 gün prim ödenenler, (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, girmeye hak

<sup>158</sup> Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 37.

<sup>159</sup> RG. 23.04.2015, S: 29335.

<sup>160</sup> Ek: RG-31.1.2013, S: 28545.

<sup>161</sup> Bkz. Caniklioğlu, Akademik Forum (Yorum), 534.

<sup>162</sup> Başlığıyla birlikte değişik: RG-11/10/2013-28792.

kazanırlar (f.1). (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlardan; a) Başvurdukları tarihte adlarına 1800 gün prim ödenenler, (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, girmeye hak kazanırlar (f.2). Birinci ve ikinci fıkrada sayılanlar Kanunun Geçici 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde düzenlenecek sınavlara iki defaya mahsus girme hakkı kazanırlar. Başvuruda istenecek belgeler Bakanlıkça ilan edilir (f.3). Birinci ve ikinci fıkrada sayılanlar, yapılacak sınavda başarılı olamadıkları takdirde sahip oldukları belge ile çalışmaya devam ederler (f.4)”. Görüldüğü gibi son yapılan değişiklikle düzenlemeye konu iş güvenliği uzmanlarının sınava girebilmeleri için çalışmalarının geçtikleri dönemde hangi işi yaptıkları hiçbir önem taşımamaktadır. Dolayısıyla sadece ihtiyacı karşılamak maksadıyla isabetsiz bir düzenleme daha getirilmiştir<sup>163</sup>.

Nihayet 6645 sayılı Kanunla 6331 sayılı Kanunun geçici 4. maddesinin birinci fıkrası değiştirilmiştir. Buna göre, “bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır”. Önemle ifade edelim ki iş sağlığı ve güvenliği gibi yaşam ve sağlık hakkı ile doğrudan bağlantılı bir alanda mevzuat oluşturulurken sistemin temellerinin dayandırıldığı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılma zorunluluğunun yerine getirilmesi hususunda yeterli fizibilite çalışmasının yapılmadığı açıkça belli olmaktadır<sup>164</sup>. Bu sebeple kaçınılmaz olarak İSG mevzuatında devamlı surette değişikliğe gidilmekte ve yükümlülük tarihleri ileri alınmaktadır.

## **cc. Yeni Sisteme Getirilen Temel Eleştiriler**

Amerika Birleşik Devletleri İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu (Occupational Safety and Health Act) veya İngiliz İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Health and Safety at

---

<sup>163</sup> Aynı yönde bkz. *Caniklioğlu*, Akademik Forum (Yorum), 534.

<sup>164</sup> Bu hususta ayrıca bkz. *Kılıç/Bülbül*, 18-19; Kanunun uygulanması aşamasında gerekli altyapının mevcut olmadığı görüşünde bkz. *Arslan*, 802.

Work Act) gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği alanında bağımsız bir yasanın hazırlanması uzun bir zamandır savunulmuş<sup>165</sup> ve 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte tek bir yasayla bu alanın düzenlenmesi genellikle isabetli bulunmuştur<sup>166</sup>. Kuşkusuz yeni sistemde sağlıklı ve güvenli ortamda çalışma idealinde kapsamın geniş tutulması da isabetli görünmektedir. Ancak uygulanabilme kabiliyeti zayıf olan, ülke gerçeklerini dikkate almayan düzenlemelerin ulaşılmak istenen amacı gerçekleştiremeyeceği gibi uygulayıcıları, bu bağlamda işverenleri cezalandırıcı bir sistemin oluşmasına neden olabileceğine dikkat çekilmektedir<sup>167</sup>.

6331 sayılı Kanun, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü bağlamında da radikal değişiklikler öngörmektedir. Bir işyerindeki çalışan sayısı, sektörü, kamu/özel işyeri farkı olmaksızın tüm işverenler için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğünün gelmesinin uygulanabilir ve isabetli olup olmadığı tartışmanın odak noktasıdır. Özellikle apartmanlar veya avukatlık büroları gibi bazen tek işçisi olan işyerleri için bu yükümlülüğün getirilmesi getireceği mali yükler bir yana<sup>168</sup> işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısı göz önüne alındığında gerçekçi

---

<sup>165</sup> *Süzek*, Çözüm Önerileri, 306-307; Aynı yazar bkz. *İş Güvenliği Hukuku*, 62; *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 31; *Seratlı*, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 239; Karşı görüş: *Centel*, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 1, S: 3, Eylül 2006, 8.

<sup>166</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 867; *Arıcı*, Seminer, 122; *Caniklioğlu*, Nurşen: “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri** (25 Nisan 2012), TİSK Yayın no: 322, Ankara, 2012, 42; *Gerek*, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri, 10-12.

<sup>167</sup> *Caniklioğlu*, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 42; Ayrıca bkz. *Centel*, Kapsam, 83-84; *Süzek*, İş Güvenliği Hukuku, 66; *Alpagut*, Gülsevil: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”. **Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan. İÜHFM**, C: 72, S: 2, 2014, 31; Aynı yazar bkz. İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 24; *Sarıbay Öztürk*, 10; Öğretide *Arıcı*, kapsamın bu denli geniş tutulmasının kayıt dışılığa yol açacağını, girişimciliğe engel olacağını ifade ederek somut bir öneri olarak Kanun kapsamının asgari çalışan sınırının 10 işçiye yükseltilmesi gerektiğini belirtmektedir. 10 işçiden az işçi çalıştırılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için yapılması gereken de işyerlerinin kuruluş ve işletme aşamasında işyerlerinde alınması gereken tedbirlerin işyerinin tehlike sınıfı bakımından belirlenmesi ve bu tedbirler alınmaksızın işyerlerine kuruluş ve işletme izinlerinin verilmemesidir. Ayrıca 10’dan az işçi çalıştıran işyerlerinin belirli aralıklarla denetlenerek sürekliliğin gerçekleştirilmesi sağlanabilir (Kapsam Meselesi, 16 vd.).

<sup>168</sup> Tek işçi çalıştırılan bu tip yerlerde Kanunun getirdiği yükümlülükler sebebiyle istihdamın olumsuz etkilenmesi tehlikesi bulunmaktadır. *Arıcı*, Seminer, 122; Benzer yönde eleştiriler için bkz. *Tuncay*, Akademik Forum (Genel Görüşme), 546; *Cengizler*, Fatih: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın Ülkemize Getirisi ve Götürüsü”. **Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan. İÜHFM**, C: 72, S: 2, 2014, 81-85; *Caniklioğlu*, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 53.

bulunmamaktadır<sup>169</sup>. Bu argumanı doğrulamak için işyeri sayısı, işyerlerinde çalışanların sayısı ile mevcut işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayılarını karşılaştırmak yeterlidir. Bilindiği gibi 6331 sayılı Kanunun yayımlandığı 2012 yılına kadar mevcut sistem elli ve daha fazla işçisi olan işyerleri için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmayı zorunlu kılmaktaydı. Ülkemizde ise elliden az işçisi olan işyerlerinin sayısı öteden beri %95'in üzerindedir<sup>170</sup>. Özel işyerleri yanında kamu idarelerinde çalışan kamu personeli sayısını da eklediğimizde yürürlük tarihinin ileri konulması ya da iş güvenliği uzmanlarının sertifikasyonuna yönelik geçiş uygulamalarıyla sistemin layıkıyla işlemesi mümkün gözükmemektedir. Zira esasında sadece nicelik değil nitelik de önemlidir ve sırf belirli bir uzman sayısını tutturabilmek için yetersiz sertifikasyon uygulamalarına itibar edildiğine şahit olunmaktadır. Bunun gibi, bir uzmanlık dalı olması gereken işyeri hekimliğine yönelik ihtiyacı pratisyen hekimlerle karşılamaya çalışmak bile mevcut sayı dikkate alındığında yetersiz kalmaktadır<sup>171</sup>.

Konuyla ilgili getirilen bir diğer eleştiri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunun ülkemizde bölgeler arası farklılıktan dolayı haksız rekabeti de artırabileceğidir. Özellikle Doğu ve Güney Doğu bölgelerindeki işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini çalıştırma olanağı diğer bölgelere nazaran oldukça zordur<sup>172</sup>.

Yukarıda değinilen eleştiriler çerçevesinde öğretide küçük ve az tehlikeli sınıfa giren işlerde söz konusu yükümlülükler için –erteleme yerine- bazı istisnaların ve sınırlamaların getirilmesinin isabetli olacağı belirtilmiştir<sup>173</sup>. Sorunu çözmek adına,

---

<sup>169</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 868-869; *Arıcı*, Seminer, 122; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 222; *Cengizler*, 81; *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 112; *Alpagut*, İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 32; *Sarıbay Öztürk*, 7; *Balkır*, Yönetim Sorumluluğu, 39.

<sup>170</sup> Son olarak 2012 yıllık istatistikleri için bkz. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler> (07.12.2014).

<sup>171</sup> *Caniklioğlu*, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 44-45; Ayrıca bkz. *Süzek*, İş Hukuku, 905; *Esen*, Bünyamin: “6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslararası Hukukla Karşılaştırmalı Bir Analizi”. **Mali Çözüm Dergisi**, Ocak-Şubat 2014, 131-132.

<sup>172</sup> *Cengizler*, 82.

<sup>173</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 869; *Arıcı*, Seminer, 122-123; İşyerinin ölçeği dikkate alınmaksızın Kanunun tüm işyerleri için aynı şekilde uygulama alanı bulmasını eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde bkz. *Ertürk*, 23; 50 işçi çalıştırma koşulunun kaldırılmasının KOBİ’lerin ekonomik gücünün azalmasına neden



6514 sayılı Kanun<sup>174</sup> ile 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda değişiklik yapılmış ve 10'dan az işçi çalıştıran az tehlikeli işyerlerinde işyeri hekimliği eğitimi alma ve işyeri hekimliği belgesine sahip olma şartı aranmaksızın tabiplerin görev alabileceği öngörülmüştür (m. 12/f.3). Ayrıca 6552 sayılı Torba Kanun ile 6331 sayılı Kanun m.6/f.1'e eklenen bir cümle ile belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekillerinin, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebileceği hükme bağlanmıştır (6552 sy. K.1a değ. m.6/f.1-a). Ayrıca 10'dan az çalışanı bulunan işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde Bakanlıkça destek sağlanacağı Kanunda öngörülmektedir<sup>175</sup> (İSGK m. 7).

#### **IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN ULUSLARARASI KAYNAKLARI**

##### **1. Genel Olarak**

İş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin uluslararası kaynaklar ülkeler için bu alanda standart koyma ve asgari bir koruma çerçevesi çizme işlevini haizdir. Uluslararası kaynaklar vasıtasıyla ortak standartlar konulmasının çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama fonksiyonu yanında girişimciler arasındaki haksız rekabeti önlemek bakımından da önemi büyüktür. Gerçekten insani bir çalışma rejiminin bir ülke tarafından kabul edilmemesi, kendi ülkelerinde çalışanların durumunu düzeltmeyi arzu

---

olacağından isabetsiz olduğu yönünde bkz. *Aktekin*, Şeyda : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Düünden Bugüne”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2012, 95-96; Konuyla ilgili somut bir öneri olarak çok tehlikeli işyerinde 20, tehlikeli işyerinde 30 ve az tehlikeli işyerlerinde 50 çalışan varsa işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü öngörülmesi, bu kişilerin çalışma sürelerinin de daha gerçekçi belirlenmesi gerektiğine de dikkat çekilmiştir (*Caniklioglu*, Akademik Forum (Yorum), 534-535); Benzer bir öneri için bkz. *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 112; 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce elliden az işçi çalıştıran küçük işyerlerinde yükümlülüğün genişletilmesi gerektiği yönünde ise bkz. *Fişek*, 1857 ve 1865-1866.

<sup>174</sup> RG. 18.01.2014, S: 28886.

<sup>175</sup> Konuyla ilgili bkz. Üçüncü Bölüm, §7.

eden diğer ülkelerin çabalarına engel teşkil etmektedir<sup>176</sup>. Bundan başka, uluslararası sözleşme hükümleri, ulusal mevzuatın geliştirilmesi için de örnek olmaktadır<sup>177</sup>.

Özellikle ikinci Dünya savaşı sonrası iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası düzeyde korunması çabaları ön plana çıkmış ve uluslararası belgelerde işçileri koruyucu hükümlere yer verilmiştir<sup>178</sup>. Bu hususta başta Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan sözleşmelerde ve Avrupa Birliği (AB) gibi bölgesel nitelikli uluslararası örgütlerin hazırladığı hukuki metinlerde iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Örneğin, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin, "herkesin yaşama ve kişi özgürlüğü ve güvenliğine hakkı vardır" şeklindeki 3. maddesi ile "herkesin..adil ve elverişli koşullarda çalışma..hakkı vardır" şeklindeki 23. madde düzenlemelerini burada zikretmek gerekir. Bunun gibi, 1961 sayılı Avrupa Sosyal Şartında da tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarında sahip olma hakkına sahip oldukları, sözleşmecî ülkelerin bu alanda gerekli yasal düzenlemeleri yapmakla yükümlü oldukları öngörülmüştür (m. 3)<sup>179</sup>. Söz konusu hükümler ulusal anayasalardaki temel düzenlemelerin çıkış noktasıdır. Biz aşağıda özellikle ILO ile AB düzenlemeleri ve önemine ilişkin kısaca açıklamalarda bulunacağız.

#### **a. ILO Düzenlemeleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın başlangıcı ve 1944 tarihli Philadelphia bildirgesi, örgütün program ve hedeflerini göstermektedir<sup>180</sup>. ILO Anayasasının başlangıç kısmında, evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde mümkün olduğu vurgulanmış ve buna ulaşılması için örnek niteliğinde olmak üzere bazı ilkelere yer verilmiştir. Bu çerçevede günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması gibi

---

<sup>176</sup> *Talas*, 61.

<sup>177</sup> *Arıcı*, İSG Dersleri, 67-68; *Tuncay*, A. Can: "İşyeri Hekimliğine Alternatif Model: Uluslararası Uygulamalar". *İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri*, Ankara, TİSK Yayınları, 2003, 82.

<sup>178</sup> *Eyrenci (Taşkent/Ulucan)*, 317; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1352-1354

<sup>179</sup> *Bkz. Talas*, 103 vd.

<sup>180</sup> *Servais*, 67.

önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin gereği vurgulanmıştır. Bunun gibi, 1944 yılında kabul edilen ve örgütün Anayasasına eklenen Philadelphia bildirgesinde de emeğin bir meta olmadığı belirtilerek benzer ilkelere yer verilmiştir.

Kuruluşundan bu yana ILO<sup>181</sup>, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok sözleşme hazırlamış ve tavsiye kararlarında bulunmuştur. ILO'nun özellikle 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi, 121 sayılı İş Kazaları Yardımları Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ile 64, 97, 112 ve 171 sayılı tavsiye kararları iş sağlığı ve güvenliği alanının önemli uluslararası kaynakları arasında yer almaktadır<sup>182</sup>. Türkiye bunlardan 102, 155, 161 ve 187 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamıştır.

## **b. AB Normları**

Avrupa Birliği'nin düzenlemelerinin Türk İş Hukuku sistemimizde önemli bir yeri bulunmaktadır. Zira AB'ye uyum sürecinde mevzuatımızın uyumlu hale getirilmesi noktasında 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da bu direktifler esas alınarak oluşturulmuştur. Bu hususta Çalışanların Sosyal Temel Haklarına ilişkin AB şartında üye ülkelerde işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi ve uyumlaştırılması konusunda gerekli önlemlerin alınması öngörülmüştür. İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Geliştirilmesine İlişkin Önlemler Hakkında 89/391 sayılı Direktif de AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çerçeve direktifidir. Çerçeve direktifin altında yer alan, belirli riskler ve konulara özgü çıkarılan ikincil düzenlemeler de bulunmaktadır<sup>183</sup>. Çerçeve Direktifin ve ilgili diğer mevzuatın

<sup>181</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. *Servais*, 21-34; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 34-36; *Taşkent (Eyrenci/Ulucan)*, 9-11; *Akyiğit*, İş Hukuku, 50; *Narmanlıoğlu*, 42, 46; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 100-114; *Şakar*, Müjdat: **İş Hukuku Uygulaması**. Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, Beta Yayınları, 2014, 28-32.

<sup>182</sup> Sözleşme içerikleri için bkz. <http://www.ilo.org> (25.10.2014); Ayrıca bkz. *Servais*, 211-212; *Demircioğlu*, İşyeri Hekimliği, 203-204; *Tuncay*, Uluslararası Uygulamalar, 81 vd.; *Güzel*, İşyeri Hekimliği, 26 vd.; *Oğuz*, 28 vd.

<sup>183</sup> *Blanpain*, 494-496; *Piyal*, Bülent: **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu**. Belediye İş Yay., Ankara 2009, 128-131.

öngördüğü hükümlerin asgari gerekler<sup>184</sup> olması nedeniyle ülkelerin, kendi mevzuatlarında daha ileri hükümler getirebileceği şüphesizdir. Zira Çerçeve Direktifin amacı, AB müktesebatına (*Acquis Communautaire*) uymayı kabul eden tüm ülkelerde çalışanlara asgari güvenlik sağlamaktır<sup>185</sup>.

Belirtelim ki, AB direktiflerinde dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği yanında, işçinin sosyal çevresi, monotonluk ve stres gibi psikolojik şartlardan korunmasına da yer verilmektedir<sup>186</sup>. Söz konusu normlar, AB ülkeleri için bağlayıcıdır. Ülkemiz için ise bağlayıcı olmasa dahi AB ile uyum sürecinde dikkate almamız gereken kaynakların belki de ilk sırasındadırlar<sup>187</sup>.

## 2. Kanunla Onaylanmış Milletlerarası Andlaşmaların Özelliği

Anayasamızın 90. maddesine göre, “Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır”(f.1). Aynı maddenin 4. fıkrasında da usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmaların kanun hükmünde olduğu belirtilmiştir. Diğer bir deyişle bir uygun bulma kanunuyla onaylanmış sözleşmeler ulusal mevzuatın parçası haline gelmektedir. Uluslararası sözleşmedeki normun başka bir işleme gerek olmaksızın, doğrudan uygulama imkanı bulması istisnadır. Ancak doğrudan uygulama kabiliyetine sahip olması halinde onaylanmasının ardından bağlayıcılığı gündeme gelecektir. Bu nedenle genellikle uluslararası sözleşmenin TBMM tarafından onaylanmış olması, onun derhal uygulanması için yeterli olmamakta, ayrıca bir kanunla iç hukuka uyumunun

---

<sup>184</sup> AB mevzuatının Topluluk’un ve üye devletlerin ekonomik gelişmesini engellemeyecek ve uluslararası pazardaki rekabet gücünü azaltmayacak biçimde oluşturulması ve uygulanması, hemen her dönemde, belirleyici öncelik olmuştur. Bu çerçevede asgari gerekler küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulmasını, gelişmesini ve yaygınlaşmasını engellemeyecek bir biçimde uygulanacaktır (*Piyal*, 117-118). Getirilen bu hükümler üye ülkeler arasındaki farklı uygulamaları ortadan kaldırmakta ve mevzuatın uyumlaştırılmasını sağlamaktadır. Üye ülkeler, direktifte belirtilen ilke ve amaçları belirlenen sürede ve ulusal mevzuatın öngördüğü uygun araçlarla iç hukuka uyarlamak zorundadırlar (*Hekimler*, 9; *Oğuz*, 18; *Piyal*, 120-121).

<sup>185</sup> *Esin*, 13-14.

<sup>186</sup> *Eyrenci (Taşkent/Ulucan)*, 318, 322; *Kabakçı*, Temel Yükümlülükler, 216-218.

<sup>187</sup> AB direktifleri ile Türk iş sağlığı ve güvenliği hukukunun karşılaştırmalı bir analizi için bkz. *Oğuz*, 55 vd.

sağlanması zorunluluğu bulunmaktadır<sup>188</sup>. Özellikle ILO sözleşmeleri üye ülkelerin sosyal ve ekonomik koşullarına göre esnek bir şekilde düzenlenmekte, tek düze her ülke hukukuna uygulanacak normları içermemektedir<sup>189</sup>.

Önemle belirtelim ki, ulusal mevzuata dahil olan milletlerarası andlaşmalar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamamaktadır. Ayrıca usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümlerin esas alınacağı açıkça Anayasada belirtilmiştir<sup>190</sup> (m. 90/f.son). Burada dikkat edilmesi gereken husus, usulüne göre yürürlüğe girmiş bir uluslararası sözleşmenin varlığıdır. Aksi halde iç hukuk bakımından bağlayıcılıktan söz edilemez<sup>191</sup>.

## **V. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA GENEL HATLARIYLA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI İLE İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

### **1. Genel Olarak**

Modern iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinde her işyerinin kendine özgü farklılıklarının dikkate alındığı, sürekli iyileştirmeyi ve insanı korumayı odağına alan bir önleyici yaklaşım benimsenmektedir. Temel yaklaşım bu olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teşkilatlanma ile mevzuat yapısı gibi noktalarda ülkeler arası farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin birçok ülkede iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin mevzuatla düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Buna karşın İsveç ve Norveç gibi iskandinav ülke örneklerinde olduğu gibi bu hizmetlerin merkezi ya da yerel toplu iş sözleşmesi hükümlerine bırakıldığı da görülmektedir<sup>192</sup>. Çalışmanın bu bölümde bazı ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği sistemlerine ilişkin, özellikle iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi ve bu bağlamda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma

<sup>188</sup> Narmanlıoğlu, 45.

<sup>189</sup> Narmanlıoğlu, 45.

<sup>190</sup> Gülmez, evrensel ve bölgesel ölçekli uluslararası insan hakları hukukunun kaynaklarını oluşturan sözleşmelerden taraf olduklarımızı, ulusal düzenlemelere üstün tutarak, bunların doğrudan iç hukukta uygulama alanı bulabileceğini ileri sürmektedir. Bkz. Gülmez, Mesut: “Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri. **TBB**, S: 54, Eylül/Ekim, 2004, 156.

<sup>191</sup> Oğuz, 41.

<sup>192</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 197; Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 84 vd.

yükümlülükleri noktasında bilgi verilecektir. Bu kapsamda öncelikle anglo sakson sistemi örnekleri olarak Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına değinilecek, ardından ülkemizde iş hukuku sistemimizde “çoğunlukla” örnek aldığımız Avrupa Birliği’nin yoğun nüfuslu ve sanayileşmiş ülkelerinden Fransa ve Almanya’daki iş sağlığı ve güvenliği sistemi incelenecektir. Bu noktada belirtelim ki, çalışmanın ilgili bölümlerinde de karşılaştırmalı hukuk, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yeri geldikçe değinilecektir.

## 2. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık’da iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren iki temel kurum Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) ile Sağlık ve Güvenlik Kurumu’dur (HSE). Büyük Britanya’nın tamamında sağlık ve güvenlik aynı şekilde düzenlenir ve hem HSC hem HSE’nin aktivitelerinden parlamentoya karşı birçok Bakanlık sorumludur. Ancak Bakanlıkların Parlamente’ye karşı olan bu sorumlulukları görev alanlarıyla ilgili konularla sınırlıdır<sup>193</sup>.

HSC’nin öncelikli görevi, çalışanların işyerinde, halkın da işyerleri arasındaki ulaşimleri sırasında sağlığının, güvenliğinin ve refahının güvence altına alınmasıdır. Bu çerçevede temel görevleri; Politika geliştirilmesi ve hükümet ve Avrupa Politikalarına yön verecek geribildirimlerde bulunulması, yeni kanunlar ve standartlar teklif edilmesi, araştırma, yayın, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin desteklenmesi, bilgilendirme ve tavsiyeler verilmesi, çalışanların ve çalışan temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, danışma hizmetlerinden yararlanması, sağlık ve güvenlik konularına katılımların sağlanması ile çalışanlara ve temsilcilerine danışılmasının sağlanmasıdır. HSC’nin bu görevlerine ilişkin politika çalışmaları bizzat Komisyon tarafından gerçekleştirilirken, Komisyonun fonksiyonlarının yürütümü ve uygulanması HSE’nin görevidir<sup>194</sup>.

HSE, 1974 tarihli İngiltere Sağlık ve Güvenlik Yasası’nın işyerlerinde bu yasanın ve ilgili mevzuatın uygulanmasından sorumludur. Yerel yönetimlerin de iş sağlığı ve

---

<sup>193</sup> Kloss, 19; Örneğin böcek ilaçlarının sağlık ve güvenlik yönüyle incelenmesi konusunda Parlamento’ya karşı sorumluluk Tarım Bakanlığı’ndadır (*ÇSGB Yayın - Aydın*, Fazıl (Editör): **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği**. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:12, Ankara, 2014, 64).

<sup>194</sup> Goodman, Michael J.: **Health and Safety at Work: Law and Practice**. Sweet&Maxwell, London, 1988, 111-112; Kloss, 19; *ÇSGB Yayın*, 63.

güvenliği uygulama alanında bazı sorumlulukları mevcuttur. Bu durumda HSE, uygulama konularında Sağlık ve Güvenlik/Yerel Yönetimler, İş Birliği Komitesi (HELA) kanalıyla birlikte hareket eder. HSE ve yerel yönetimler, HSC'ye destek olarak çalışan yetkili kuruluşlardır<sup>195</sup>.

Birleşik Krallıkta iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tüm düzenlemeler tek bir yasa altında toplanmıştır. Söz konusu çerçeve kanun 1974 tarihli “İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu”dur. Ayrıca bu Kanuna bağlı çıkarılan işyerinde sağlık ve güvenliğin yönetimi ile ilgili yönetmelikler de bulunmaktadır<sup>196</sup>. Bu sistemin temel özelliği sağlık ve güvenlik konularının işveren, yönetici ve çalışanların hepsini ilgilendirmesidir. Bu kapsama serbest meslek sahipleri de dahildir<sup>197</sup>.

İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu'nun işverenin yükümlükleri başlıklı Bölüm 1 /Kısım 2 uyarınca, her işverenin *makul ve uygulanabilir* iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir<sup>198</sup>. Birleşik Krallık'ta işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma hususunda yapılacak organizasyon da makul ve uygulanabilir olma ölçütü bağlamında tamamen işverenlerin inisiyatifine bağlıdır. Bu bağlamda işveren çalıştıracığı personelin sayısını ve niteliklerini değerlendirmede serbesttir. İşyeri hekimliği, hekimler tarafından yapılmaktadır; ancak diğer iş sağlığı hizmetleri ile ilgili yeterliliğe sahip olmaları kaydıyla işyeri hemşiresi, ergonomist, hijyenist ya da pratisyenler tarafından da gerçekleştirilebilmektedir<sup>199</sup>.

### 3. Amerika Birleşik Devletleri

Amerikada işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hususunda denetimi Çalışma Bakanlığına bağlı İş sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OSHA) tarafından yapılmaktadır<sup>200</sup>. OSHA, ülke genelinde 10 bölgeye ayrılmıştır. Her coğrafi bölgenin kendi yönetimi vardır ve bölge idaresi, kendi coğrafi bölgesinde OSHA'nın programını uygulamaktan

---

<sup>195</sup> ÇSGB Yayın, 64.

<sup>196</sup> Goodman, 110 vd.

<sup>197</sup> ÇSGB Yayın, 66.

<sup>198</sup> Collins, 240.

<sup>199</sup> Kloss, 27-28; ÇSGB Yayın, 67; Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 197; Güven, Rana: “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri”. **Toprak İşveren Dergisi**, S: 86, Haziran 2010, 7.

<sup>200</sup> Hirsch, Jeffrey L.: **Labor and Employment Law**. LexisNexis, USA, 2013, §187.

sorumludur<sup>201</sup>. OSHA'nın işyeri güvenlik ve sağlık standartlarını oluşturmak ve uygulamak, işyeri denetimlerini gerçekleştirmek, tüm işverenlerin işle ilgili yaralanma, hastalık ve ölümleri doğru olarak rapor ettiklerinden emin olmak gibi görevleri bulunmaktadır<sup>202</sup>.

Bunun gibi, ABD'de federal düzeyde, Sağlık ve Beşeri Hizmetler Bakanlığı'na bağlı bir araştırma kurumu olan İş Güvenliği ve Sağlığı Ulusal Enstitüsü (NIOSH) da bulunmaktadır. NIOSH, icrai bir kurum olmayıp, çalışanları korumak amacıyla, işyerlerinde ortaya çıkabilecek mesleki risklere ilişkin araştırma yapmaktan sorumludur<sup>203</sup>.

ABD'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bağımsız bir yasa bulunmaktadır (1970 tarihli Occupational Safety and Health Act). Bu Kanuna göre (m. 5/a,1) her işveren, işçilerine ölümle veya ciddi yaralanmaya sebep olan ya da olabilecek fiziksel zarar doğuran risklerden arındırılmış bir işyeri sağlamakla yükümlüdür<sup>204</sup>. Söz konusu düzenlemenin, 6331 sayılı Kanunun “işverenin genel yükümlülüğü” kenar başlığını taşıyan 4. maddesine paralel bir düzenleme olduğu ifade edilmektedir<sup>205</sup>.

OSH-Act, Amerikanın 50 eyaletindeki tüm işverenleri ve onların işçilerini kapsamakta ve ülkedeki birçok sektörde uygulama alanı bulmaktadır. Bununla birlikte kendi hesabına çalışanlar, sadece yakın aile bireylerinin ikamet ettiği çiftlikler ve çalışma koşulları diğer federal teşkilatların yasalarıyla düzenlenen faaliyetler kapsam dışı bırakılmıştır<sup>206</sup>.

ABD'de iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ise İngiltere'de olduğu gibi işverenin inisiyatifindedir<sup>207</sup>. Başka bir deyişle, uzman istihdamını işletmenin büyüklüğü, faaliyet gösterdiği alanın risk derecesine göre işveren takdir edecektir. Belirtelim ki, ABD'deki hiçbir eyalet iş güvenliği uzmanlığı görevinin ifası için herhangi bir sertifika talep etmemektedir. Ancak bazı mesleki kuruluşlar işverenlerin uzmanlık mesleğini icra

---

<sup>201</sup> Hirsch, §186.06.

<sup>202</sup> Sarıbay Öztürk, 173.

<sup>203</sup> Hirsch, §186.04.

<sup>204</sup> Hirsch, §186.01.

<sup>205</sup> Sarıbay Öztürk, 20.

<sup>206</sup> Hirsch, §186.02.

<sup>207</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 197; Şişli, İşyeri Hekimliği, 34.



edeceklerin yeterliliğini değerlendirebilmeleri için kendi özel sertifika programlarını oluşturmuşlardır<sup>208</sup>. İşyeri hekimliğini ise doğal olarak tıp fakültesi mezunu hekimler ifa etmektedirler. Bunun yanında işyeri hekimliği sertifikası da American Board of Preventive Medicine (ABPM) tarafından verilmektedir<sup>209</sup>. İşyeri hekimliği eğitimi 2 yıl sürmekte olup bunun en az 4 ayı uygulamalı eğitim biçimindedir<sup>210</sup>.

#### 4. Almanya

Almanya’da sağlık ve güvenlik, federal devlet ve eyalet seviyesinde Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlıkları tarafından yönetilmektedir. İSG’nin uygulanması ve ulusal mevzuat ile uyumunun kontrolü 16 federal eyaletin iş müfettişliği kurumlarının kendi sorumluluğundadır. Alman İSG stratejik yaklaşımlarının ve eylemlerinin düzenlenmesi, sosyal tarafların temsilcileri ile müzakere edilerek ve Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü’nden (BauA)<sup>211</sup> görevli daimi bir sekreteryaya ile birlikte federal hükümet, bölgesel hükümetler ve kaza sigorta kurumlarının üzerinde hemfikir oldukları Ortak Alman İSG Stratejisi (GDA) aracılığıyla sağlanır<sup>212</sup>.

Ayrıca bu ülkede Devlet yanında iş sağlığı ve güvenliği aktörü olarak meslek kooperatifleri de önemli bir role sahiptir<sup>213</sup>. Meslek kooperatifleri; önleyici faaliyetler, etkili bir ilk yardımı garanti etmek, rehabilitasyon ve tazminat gibi konularla ilgilenmektedir<sup>214</sup>. Devlet ve meslek kooperatifleri işbirliği içinde çalışmakta ve duruma göre teftişler yapmaktadırlar<sup>215</sup>.

Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm ülke için geçerli olan ve merkezi yönetim tarafından yapılan düzenlemeler yanında özerk bölgeler tarafından yapılan

---

<sup>208</sup> OSH Committee, 43.

<sup>209</sup> Ayrıntılı bilgi için resmi internet sitesi: <https://www.theabpm.org/> (Erişim Tarihi: 10.03.2015).

<sup>210</sup> OSH Committee, 61-62.

<sup>211</sup> Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (BauA), Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı’nın sağlık, güvenlik ve işyeri hekimliği birimi ile ilgili araştırma ve hizmet veren kuruluşudur, *Froneberg, Brigitte*: “Almanya’da Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 17, Mart 2010, 296-297.

<sup>212</sup> *Froneberg*, 296-297.

<sup>213</sup> *Sanja Zec, Von/Lomb, Gerhard*: “İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonu – Meslek Kooperatifinin Üyesi Olarak İşletme”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 11, Eylül 2008, 167; *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 37.

<sup>214</sup> *Sanja Zec/Lomb*, 168.

<sup>215</sup> *ÇSGB* Yayın, 38.

bölgesel düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu anlamda ülke mevzuatı ikili bir yapıya sahiptir denebilir<sup>216</sup>.

Almanya’da tüm ülke çapında geçerli “İşyerinde İşçilerin Sağlığı ve Güvenliğini Koruma ve Geliştirmek için İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına İlişkin Kanun”<sup>217</sup> (ArbSchG) ile “İşyeri Hekimleri, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer İş Güvenliği Profesyonelleri Kanunu”<sup>218</sup> (ASIG) yürürlükte bulunmaktadır.

ASIG’in İSG örgütlenmesine ilişkin 4. Bölümünde işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının çalışma konseyleriyle işbirliği halinde çalışmaları, İSG ile ilgili önemli konularda Konseyi bilgilendirmeleri, bu kişilerin Konseyin onayı ile atanması veya görevlerinden alınması, serbest çalışan doktorların, uzmanların ve harici hizmet sağlayıcıların atanması ve görevden alınmasında öncelikle Konseye danışılması ve İSG kurulları ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır<sup>219</sup>. Ayrıca işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılmasında bir sayı sınırlaması da söz konusu değildir. Diğer bir ifadeyle Almanya’da istisnalar hariç her işverenin bir işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi gerekmektedir<sup>220</sup>. Bu kişilerin uzmanlıklarının kapsamı da işletme tipine ve riskine göre değişmektedir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü dışarıdan hizmet alımı yoluyla da yerine getirilebilir. Bu durumda söz konusu işverenler, istihdam zorunluluğunu yerine getirmiş sayılırlar<sup>221</sup>. Bu düzenlemeye bağlı olarak Almanya’da, büyük işyerleri genellikle kendi içlerinde sağlık birimi kurmakta, küçük ölçekli işyerleri

---

<sup>216</sup> Froneberg, 300 vd.

<sup>217</sup> Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, Ausfertigungsdatum: 07.08.1996, (<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbSchG/gesamt.pdf>) (Erişim Tarihi: 02.02.2015).

<sup>218</sup> Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Ausfertigungsdatum: 12.12.1973, (<http://www.gesetze-im-internet.de/asig/index.html>). (Erişim Tarihi: 02.02.2015)

<sup>219</sup> Yılmaz, Fatih: **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**. İstanbul Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2009, 14; Bıyıkçı, 50-51.

<sup>220</sup> Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 311.

<sup>221</sup> ÇSGB Yayın, 42 ; Güzel, İşyeri Hekimliği, 33; Güven, 5.

ise ortak sağlık birimlerinden hizmet almayı tercih etmektedirler. İşletmelerarası ortak sağlık birimleri, genelde kar amacı gütmeyen dernekler biçiminde örgütlenmektedir<sup>222</sup>.

## 5. Fransa

Fransa’da iş sağlığı ve güvenliği alanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili en üst kuruluştur. Bakanlık bünyesinde yer alan Çalışma İlişkileri Müdürlüğüne bağlı Mesleki Risklerin Önlenmesi Üst Konseyi (CSPRP); devlet, işçi, işveren temsilcilerinden ve uzmanlardan oluşmaktadır. Konsey, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili taraflarla koordinasyonu sağlar ve ilgili tarafların görüş alışverişi yapmasını sağlar. Bunun gibi Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı (ANACT), Ulusal Sağlık Sigorta Fonu (CNAM) ve Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu (CRAM) gibi kuruluşlar da iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmalar yapmaktadır<sup>223</sup>.

Söz konusu ülkede, işyeri hekimleri esas itibariyle koruyucu hekimlik yapmaktadırlar. İşyeri hekiminin, işçi başına çalışması gereken süreler toplamı 169 saati geçen işyerlerinde, işletme sağlık birimi kurulması zorunludur. İşyeri hekiminin, ayda 20 ila 169 saat arasında çalışmak durumunda olduğu işyerlerinde ise işveren, işletme düzeyinde sağlık birimi oluşturabilir ya da işletme dışında, işletmelerarası ortak sağlık birimine katılabilir. Buna karşın ilgili işletmede işyeri hekiminin çalışma süresi 20 saati aşmadığında işveren, işletmelerarası ortak sağlık organizasyonuna katılmak zorundadır<sup>224</sup>. İşletme dışında oluşturulan sağlık birimi, genel veya belirli bir işkoluna (örn. inşaat, dokuma vb) özgü olarak organize edilmektedir. İşletme dışında oluşturulan sağlık birimleri, genellikle Almanya’daki gibi kar amacı gütmeyen ve işveren temsilcilerinin organlarında görev aldığı bir dernek statüsü altında faaliyet gösterirler. Bu birim de, işçi ve işveren temsilcilerinin katıldığı işletmelerarası komitenin veya başka bir komisyonun denetimine tabidir<sup>225</sup>.

---

<sup>222</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, 33; Akın, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”. AÜHFD, C.54 S.1, 2005, 41.

<sup>223</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, 22; ÇSGB Yayın, 105-106.

<sup>224</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 198-199; Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 86-87; Güzel, İşyeri Hekimliği, 33; Demir, Fevzi/ Odaman, Serkan: “İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma Yükümlülüğü Üzerine Düşünceler”. Prof. Turan Yazgan’a Armağan, 2006, 323.

<sup>225</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, 34; Akın, Örgütlenme, 41; Demir/Odaman, 323.

Belirtelim ki, çerçeve direktifi kapsayan Kanun seviyesindeki düzenleme 17 Ocak 2002 tarihinde güncellenmiştir. Kanun, başlı başına iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlememekte ayrıca çalışanların haklarını koruyan birçok hükme yer vermektedir. 24 Haziran 2003’de gerçekleşen reform ile tüm işletmelere, sağlık ve güvenliğin her ikisini de kapsayacak önleyici bir yapı oluşturulmuştur<sup>226</sup>.

### **§3. 6331 SAYILI KANUNUN SİSTEMATİĞİNDEKİ TEMEL KAVRAMLAR İLE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI**

#### **I. 6331 SAYILI KANUNUN SİSTEMATİĞİNDEKİ TEMEL KAVRAMLAR**

Aşağıda çalışma konumuzu yakından ilgilendiren 6331 sayılı Kanun’un temel kavramlarından olan çalışan, işveren, işveren vekili ve işyeri olmak üzere dört başlık altında incelenecektir. 6331 sayılı Kanun sistematığında başka kavramlar (örn: tehlike, risk, risk değerlendirmesi vb.) olmakla birlikte, konu bütünlüğünü sağlamak açısından bu kavramlara yeri geldikçe değinilecektir.

#### **1. Çalışan**

##### **a. Genel Olarak**

6331 sayılı Kanunda çalışan, “kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Böylece, 6331 sayılı Kanun öncesi dönemde çoğunlukla işçiler bakımından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik oluşturulan sistem, kamu ve özel sektörde çalışan ve farklı şekillerde istihdam edilen tüm gerçek kişileri kapsayacak şekilde genişletilmiştir<sup>227</sup>. Kanunun genel gerekçesinde de belirtildiği üzere sadece işçilerin değil bir mesleğin icrası sırasında eşit olan ve aynı risklere maruz kalan çalışanların tamamının (bazı istisnalar hariç) iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alınması isabetli olmuştur<sup>228</sup>.

---

<sup>226</sup> Güven, 6.

<sup>227</sup> Bu hususta ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. *Centel*, Kapsam, 79 vd.

<sup>228</sup> *Eyrenci (Taşkent/Ulucan)*, 323; *Alpagut*, İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 26; *Caniklioğlu*, İşveren Yükümlülükleri, 30; 6331 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce, çağdaş bir çalışma yaşamına ve sağlık hakkına giden yolda kullanılacak terimin çalışan olması gerektiği yönünde bkz. *Akkaya/Saltık*, 373.

Kanunda yer alan “çalışan” tanımında gerçek kişilerden söz edilmekte olup, tüzel kişilerin “çalışan” olarak nitelendirilmesi söz konusu değildir<sup>229</sup>. Bunun gibi, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar da 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında tutulmaktadır (İSGK m. 2/f.2-ç). Önemle belirtelim ki, bağımsız çalışanlardan bahsedilebilmesi için herhangi bir faaliyetin icrasını bağımsız bir şekilde yerine getirmenin yanında, üretim araçlarının maliki olmak ile kâr ve zararın kişinin kendisine ait olması yönündeki iki koşulun bir arada bulunması gerekmektedir. Bağımsız olarak işgören kişi (girişimci) müşterilerini kendisi seçmekte ve ürünün ve hizmetin piyasa fiyatını dilediği gibi belirleme serbestisine sahip olmaktadır<sup>230</sup>. İşte çalışan istihdam etmeksizin mal veya hizmet üreten bağımsız çalışanlar 6331 sayılı Kanun kapsamı dışındadır.

Madde metninde yer alan “kamu veya özel işyerlerinde çalışan gerçek kişiler” ifadesinden ne anlamak gerektiğine değinmek yararlı olacaktır.

## **b. Özel İşyerlerinde Çalışanlar**

### **aa. İşçi**

Özel işyerlerinde çalışan gerçek kişi olarak nitelendirilebilecek ilk ve en geniş grup, işçilerdir. İşçi kavramı sanayileşme ile birlikte ortaya çıkmıştır<sup>231</sup>. Daha önce bahsedildiği üzere fabrika tipi üretim işyerlerinin artmasıyla birlikte karşılaşılabilecek riskler de artmış ve bu durum, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının hazırlanmasının önemini ortaya çıkarmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler de ilk önce işçi statüsündeki çalışan grubuna yönelik olmuştur.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde işçi, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Bir iş sözleşmesinin unsurları ise işgörmeye,

<sup>229</sup> Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 17.

<sup>230</sup> Güzel, Ali: “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”. Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**. Ankara: 1997, 98; Blomeyer, Wolfgang: “Flexibilität der Beschäftigung in Deutschland / Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”. **Çalışma Hayatında Esneklik / Flexibilität Im Arbeitsleben**. İzmir: TİSK Yayınları, 1994, 211-212.

<sup>231</sup> İşçi kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 177 vd.; Narmanlıoğlu, 94-106; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 37-38; Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 33-35; Süzek, İş Hukuku, 121-125; Taşkent (Eyrenci/Ulucan), 23-25; Akyiğit, İş Hukuku, 60-61.

ücret ve bağımlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu unsurlar, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 393. maddesinde de vurgulanmıştır. 6331 sayılı Kanunun kapsamına aldığı işçi grubunun büyük kısmını 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler oluşturmaktadır. Bunun yanında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler de “ev hizmetlerinde çalışanlar hariç olmak üzere” 6331 sayılı Kanunun kapsamındadır. Ayrıca belirtmeliyiz ki, Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları ve Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler de bir hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen işçiler olup 6331 sayılı Kanun anlamında çalışan grubuna dahildirler. 5953 sayılı Basın İş Kanunu m. 1 hükmü uyarınca “Bu Kanunun şumulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir”. Özellikle gazete, dergi gibi yazılı eser basan veya bunlara haber veya fotoğraf sağlayan ajanslarda çalışan yazar, muhabir, redaktör, fotoğrafçı, ressam, karikatürist, çevirmen, düzeltmen gibi fikren çalışan kişiler Basın İş Kanunu anlamında gazetecidirler<sup>232</sup>. 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda ise gemi adamı, “bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler” olarak ifade edilmiştir. Bu hüküm uyarınca iş sözleşmesine dayanarak kanunun kapsamına giren bir gemide çalışan kişi, yani “gemi adamı” Deniz İş Kanunu anlamında işçi sayılır<sup>233</sup>. Belirtelim ki, madde metninde gemide çalışan kişilere ilişkin sınırlı sayı olmaksızın tanım verilmiştir. Bu çerçevede örneğin yolcu gemilerindeki garson, aşçı, müzisyen, çamaşırcı vb. kişiler gemide çalışan “diğer kimselere” dahildirler<sup>234</sup>.

#### **bb. Evde Hizmet Sözleşmesi ve Pazarlamacılık Sözleşmesi Kapsamında Çalışanlar**

Bağımlılık unsurunu saptamanın oldukça zor olduğu ve yabancı hukuk literatüründe “işçi benzeri” kavramıyla açıklanan<sup>235</sup> çalışan grubuna dahil olan iki

---

<sup>232</sup> Narmanlıoğlu, 103.

<sup>233</sup> Süzek, İş Hukuku, 122.

<sup>234</sup> Narmanlıoğlu, 104; Süzek, İş Hukuku, 122.

<sup>235</sup> Bir kişinin “işçi benzeri” kategorisinde değerlendirilmesinde ekonomik bağımlılık ve işçiler gibi sosyal korumaya ihtiyaç duyulması unsurları belirleyici olmaktadır. *Heinze*, Meinhard: “Alternative Formen der Erwerbstätigkeit und ihre Arbeits- und Sozialrechtliche Einordnung / Değişik Çalışma Biçimleri ve Bunların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu”. (Maydell/Ekonomi/Centel), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları / Aktuelle Probleme Des Arbeitsund Sozialrechts*. İstanbul: Beta Yayınları, 2001, 183-184; *Ray*, Jean-Emmanuel *Ray/Rojot*, Jacques: “A Comparative

çalışma türüne değinmekte yarar vardır. Bilindiği gibi küreselleşme olgusu; sosyal, teknolojik ve ekonomik boyutuyla özellikle 1980’den sonra etkilerini çalışma hayatında da göstermiştir. Yeni dünyanın çalışma düzeninin anahtar kelimeleri artık “rekabet edebilirlik”, “bilgi” ve “esneklik” olmuştur. Bu koşullarda işletmeler, hayatta kalabilmek için yeni stratejiler oluşturmaktadırlar; “ana faaliyet alanı” dışındaki bütün yan faaliyetlerin devredilmesi ve hızla değişen talep karşısında olabildiğince esnek bir üretim sisteminin benimsenmesi bunlardan bazılarıdır.

Atipik çalışma modellerinden “pazarlamacılık<sup>236</sup>”, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 448 vd. maddelerinde; “evde çalışma” ise akabinde 461 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. TBK m. 448’e göre “*Pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticarî işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*”. TBK m. 461’e göre ise, “*evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir*”.

Pazarlamacıların ve evde çalışanların işverenin denetimi olmaksızın işgörmeleri, bu çalışma şekillerinin hangi hukuki ilişkiye girdiği problemini ortaya çıkarmaktadır. Daha önce belirttiğimiz üzere, kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapan kişilerin 6331 sayılı Kanun anlamında çalışan sayılabilmeleri mümkün olmayacaktır. Pazarlamacılık sözleşmesinin tanımında açıkça pazarlamacının “işveren hesabına” faaliyette bulunması koşulu aranmıştır. Ayrıca pazarlamacı, tacirin bağımlı yardımcısıdır<sup>237</sup>. Diğer bir deyişle pazarlamacı işverenin verdiği talimatla bağlıdır, ayrıca tacire pazarlama faaliyetleri ve müşteri çevresiyle ilgili düzenli biçimde, ayrıntılı bilgi vermek zorundadır<sup>238</sup>. Bu bağlamda faaliyeti TBK m. 448 vd.’daki tanıma uyan

---

Study of The Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on France”. **Comp. Labor Law&Pol’y Journal**, Vol: 24, 2005, 120.

<sup>236</sup> Geniş bilgi için bkz. *Tuncay*, A. Can: “Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri”. *ÇEİS*, Mart 2012, 4-17; *Akdeniz*, Umut: “Pazarlamacılık Sözleşmesi”. **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: 17, S: 4, Y: 2013, 1-34.

<sup>237</sup> *Arkan*, Sabih: **Ticari İşletme Hukuku**. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Onsekizinci Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2013, 185.

<sup>238</sup> *Arkan*, 185.

pazarlamacının 6331 sayılı Kanun anlamında “çalışan” olarak değerlendirileceğinde şüphe yoktur.

Evde çalışanlar bakımından ise “bağımlılık ilişkisinin” saptanması her zaman kolay olmamaktadır. Alman İş Hukuku öğretisinde, “işçi benzeri” kişilerin de bağımsız çalışanlar oldukları ifade edilmektedir<sup>239</sup>. Ancak ekonomik bağımlılık ve işçiler gibi korunmaya muhtaç olma nedenleri ile bu kişilerin de işçilik güvencesinden yararlandırılması gereğine işaret edilmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda evde hizmet sözleşmesiyle çalışanlar<sup>240</sup> ve pazarlamacılık sözleşmesiyle çalışanlar Türk Borçlar Kanunu anlamında işçi sayılmışlardır. Kanımızca işverenin iş organizasyonu içinde yer alan bu kişilerin, 6331 sayılı Kanundaki “çalışan” sayısında dikkate alınması gerekmektedir<sup>241</sup>.

### cc. Çırak ve Stajyer

Çırak ve stajyerlerin de 6331 sayılı Kanun bakımından “çalışan” kategorisinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine değinmek gerekir. Mesleki Eğitim Kanunu m. 3-f.1-c’ye göre çırak, “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi*” ifade eder. Hemen belirtelim ki, çırak olabilmek için bazı niteliklere sahip olmak gerekir. Bir meslek ve sanatı öğrenmeyi amaçlayan herkes çırak olarak nitelendirilemez. Çırak olmak için ondört yaşını doldurmuş ve ondokuz yaşından gün almamış olmak, en az ilkokul mezunu olmak ve bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak şartları aranır. Ancak, ondokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilir (MEK. m. 10).

---

<sup>239</sup> Heinze, 185.

<sup>240</sup> Önemle belirtelim ki, burada belirtilen evde hizmet sözleşmesiyle çalışanların (TBK m. 461 vd.) “ev hizmeti” (TBK. m. 418) başlığı altında toplanan evin günlük yaşayışı için yürütülen hizmetlerle bir ilgisi yoktur. Ev hizmetlerinde (aşçılık, temizlikçilik vb.) çalışanlar 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmışlardır. Halı ve kilim dokumacılığı, kunduracılık, sepet örmeciliği, yapma çiçekçilik gibi işler evde hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturabilir.

<sup>241</sup> Aynı yönde bkz. *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 16; Öğretide, evde hizmet sözleşmesiyle üretim yapılan evlerde, 6331 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasının güçlük yaratabileceğine dikkat çekilmiştir (*Centel*, Kapsam, 80).



Stajyer ise, eğitim-öğretim döneminde edindiği teorik veya pratik bilgilerin uygulamasını görmek amacıyla işyerinde bulunan ve buradaki çalışmalara aktif olarak katılarak bilgi ve becerisini geliştiren kimse olarak tanımlanabilir<sup>242</sup>. Şu noktayı önemle vurgulamak gerekir ki, yasal bir staj uygulamasından söz edebilmek için, ya stajyerin okulunun bir staj zorunluluğu olması ya da okulca stajın uygun görülmesi gerekir. Aksi halde öğrenci ve işverenin girdikleri çalışma ilişkisine staj demeleri, esasen staj değil hukuken işçilik olarak vasıflandırılır<sup>243</sup>.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun “aday çırak ve çırakların statüleri” kenar başlıklı 11. maddesi uyarınca “aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler”. Bununla birlikte 6331 sayılı Kanunda çırak ve stajyerler kapsam dışında bırakılmak bir kenara, açıkça bu kişilerin Kanunun kapsamında olduğu belirtilmiştir<sup>244</sup>. 6331 sayılı Kanunun kapsama ilişkin 2. maddesi uyarınca “bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, *çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere* tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”. Bu noktada söz konusu iki Kanun hükmünün çatışmasından söz edilebilecektir. Bu noktada her iki Kanunun da özel kanun niteliğinde olduğundan mütevellit uygulama önceliği olduğu ileri sürülebilecektir<sup>245</sup>. Belirtelim ki, gerek çırakların gerek stajyerlerin işyerlerinde bulundukları süre zarfında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı işyerinde bulunan diğer kişiler gibi korunmaları gerekir. Üstelik 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre de bu kişiler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadır (m. 5/f.1-b). Öyleyse çırak ve stajyerlerin de bu Kanun anlamında “çalışan” sayılması gerekecek ve işyerindeki çalışan sayısının dikkate alındığı işveren yükümlülükleri bakımından bu kişiler de hesaba katılacaktır<sup>246</sup>.

<sup>242</sup> Stajyere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Narmanlioğlu*, 106-107; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 191-192; *Süzek*, *İş Hukuku*, 129; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 44; *Akyiğit*, *İş Hukuku*, 75; *Taşkent (Eyrenci/Ulucan)*, 26-27; *Şakar*, *İş Hukuku Uygulaması*, 35-36.

<sup>243</sup> *Akyiğit*, *İş Hukuku*, 75; *Özdemir*, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 111-112.

<sup>244</sup> Avrupa Birliği müktesebatında da doğrudan bir işgörmeye borcuna dayanmayan, amacı eğitim olup, işyeri ortamında bulunan çırak ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi kavramına dahil edilmekte ve işçilere uygulanan bazı hükümlerden yararlandırılmaktadır (*Narmanlioğlu*, 106).

<sup>245</sup> *Akyiğit*, Ercan: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2013, 47.

<sup>246</sup> 6552 sayılı Torba Kanunla yapılan değişiklikten önce çırak ve stajyerlerin çalışan sayısının hesabında dikkate alınması gerektiği yönünde bkz. *Centel*, *Kapsam*, 82; *Caniklioğlu*, *Akademik Forum (Yorum)*,

Bununla birlikte, 6552 sayılı Torba Kanun (m. 16) ile 6331 sayılı Kanunun 6. maddesine eklenen bir fıkra ile iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerlerin, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmeyeceği öngörülmüştür. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin devlet tarafından desteklenmesinde ondan az çalışanı olan işyerlerinin belirlenmesinde Yönetmelikte bir diğer istisna tanınmıştır. Buna göre, “5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmaz” (İSGHDHY m. 4/f.1-e). Bu düzenlemeler dışında olmak üzere, diğer hallerde çırak ve stajyerlerin de çalışan sayısının hesabında dikkate alınması gerekir kanısındayız. Zira MEK’ten sonra yürürlüğe girmiş olan İSGK bakımından kanun koyucu açıkça stajyerlerin ve çırakların hangi hallerde çalışan sayısında hesaba katılmaması gerektiği yönünde iradesini ortaya koymuştur. Ortaya koyulan açık iradenin zıt yorumuyla, diğer hallerde bu kişilerin çalışan sayısında dikkate katılması gerektiği söylenebilecektir.

### **c. Kamu İdarelerinde<sup>247</sup> Çalışanlar**

#### **aa. Memur**

Anayasamızın 128. maddesine göre, “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür”. Bu çerçevede kamu görevliliğinin asli şeklinin memur olduğu söylenebilir. Memur kavramı, 657 sayılı Kanun 4/A maddesinde “*Kuruluş biçimlerine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler*” şeklinde tanımlanmıştır. Önemle belirtelim ki, memurlar ile idare arasında bir hizmet

---

535; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 107; Ayrıca belirtelim ki, AB’nin 89/391/ECC sayılı Direktifinde çalışan kavramına çırak ve stajyerlerin dahil olduğu açıkça belirtilmiştir (m. 3/a).

<sup>247</sup> 6331 sayılı Kanun m. 2/f.1’de kullanılan “kamu işyeri” ibaresi genel olarak işçi çalıştırılan kamu kurum ve kuruluşlarını ifade etmektedir. Bunun yerine “kamu idareleri” ibaresinin kullanılmasının kanun koyucunun iradesini daha belirgin şekilde ortaya koyduğu ifade edilmiştir (Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 30).

sözleşmesi yoktur. Memurlar ve idarenin karşılıklı hak ve yükümlülüklerini belirleyen yasalar vardır<sup>248</sup>.

#### bb. Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli personel rejimini bağlı oldukları mevzuat açısından iki gruba ayırmak mümkündür. İlk grup, 657 sayılı DMK m. 4/B uyarınca çalıştırılanlar, ikinci grup ise özel kuruluş yasalarına göre çalıştırılanlardır<sup>249</sup>.

657 sayılı Kanun m. 4/B uyarınca sözleşmeli personel, *“kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir”*. Bunun dışında m. 4/B’de bazı durumlarda da bu sınırlamalara tabi olmaksızın sözleşmeli personel istihdamına olanak tanınmıştır. Buna göre, *“Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (...) kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir”*. Görüldüğü gibi 657 sayılı DMK açısından sözleşmeli personel,

---

<sup>248</sup> Yıldırım, Turan/Yasin, Melikşah/Karan, Nur/Özdemir, H. Eyüp/Üstün, Gül/Okay Tekinsoy, Özge, **İdare Hukuku**. Oniki Levha Yayıncılık, 212, 306; Memur-işçi ayrımı için bkz. Tan, Turgut: **İdare Hukuku**. Güncelleştirilmiş 2. Bası. Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, 499-501; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 38-40; Süzek, İş Hukuku, 123-124.

<sup>249</sup> Tan, 495 vd.

ancak bir meslek bilgisine ve uzmanlığa gerek gösteren, zorunlu ve istisnasi hallerde, geçici veya istisnai olarak devamlı çalıştırılan kişilerdir<sup>250</sup>.

Kamuda sözleşmeli personel istihdamı, 657 sayılı DMK'dan ayrı özel kuruluş yasalarında da düzenlenmiştir. Örneğin, DPT, Devlet Personel Başkanlığı gibi merkezi idare kuruluşları ile Savunma Sanayii Müsteşarlığı, GAP idaresi, Kamu Ortaklığı idaresi gibi kamu kurumlarında sözleşmeli personel istihdamı, bu kurumların özel yasalarıyla mümkün kılınmıştır<sup>251</sup>. İşte 6331 sayılı Kanun bakımından tüm bu saydığımız sözleşmeli personel kategorisi, “çalışan” kavramına dahildir.

#### **cc. Geçici Personel**

657 sayılı Kanunda düzenlenmiş bir diğer istihdam şekli “geçici personel”dir. Kanunun 4/C maddesinde geçici personel, “*Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir*”. Geçici personelin de 6331 sayılı Kanun bakımından çalışan sayılacağına şüphe yoktur.

#### **dd. İşçi**

6331 sayılı Kanun bakımından kamuda çalışan kavramı -memurlar ve diğer kamu görevlilerini- de kapsayacak şekilde daha geniş bir kitleyi içine almaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki istihdam şekillerine baktığımızda Kanunun 4. maddesinde kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle görüleceği belirtilmektedir. Bu çerçevede kamuda istihdam edilen işçilerin “memurlar ve diğer kamu görevlisi” kavramı altında değerlendirilemeyeceği açıktır. 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin D bendinde belirtilen işçiler; memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde

---

<sup>250</sup> Tan, 490.

<sup>251</sup> Tan, 496; Ayrıca bkz. Giritli, İsmet/Bilgen, Pertev/Akgüner, Tayfun/Kahraman, Berk: **İdare Hukuku**. Güncellenmiş ve Genişletilmiş Dördüncü Bası, Der Yayınları, 2011, 567-570.

ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. İşçiler, işverenleri kamu tüzel kişileri olsa da 657 sayılı Kanun kapsamında değil; İş Kanunu kapsamındadırlar. Diğer bir ifadeyle kamu idaresinin “işçi” çalıştırması halinde herhangi bir özel hukuk işvereninden farkı olmadığını belirtmek gerekir<sup>252</sup>. Şüphesiz, kamuda istihdam edilen işçilerin de 6331 sayılı Kanun bakımından “çalışan” sayılacağı açıktır. Bu hususta özel işyerinde çalışan işçilere ilişkin açıklamalarımıza atıf yapmakla yetiniyoruz.

#### **ee. 657 sayılı DMK Dışındaki Muhtelif Kanunlara Göre İstihdam Edilenler**

Önemle belirtelim ki, 657 sayılı Kanun dışında bazı kanun veya kanun hükmünde kararnamelerle de kamuda çalışan istihdamı mümkündür. Bu kişiler de 6331 sayılı Kanunda statülerine bakılmaksızın “çalışan” olarak nitelendirilmekte ve bu kişilerin çalıştığı yerler de 6331 sayılı Kanun kapsamında sayılmaktadır<sup>253</sup>. Örneğin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğretim elemanları<sup>254</sup> veya 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu’na göre Kamuda çalışan hakimler ve savcılar da 6331 sayılı Kanun bakımından çalışan kavramına dahildirler. Diğer bir deyişle, 6331 sayılı Kanunun özellikle kapsam dışı bırakmadığı kişiler 6331 sayılı Kanun kapsamında çalışan kavramı altında değerlendirilecektir.

## **2. İşveren**

### **a. Genel Olarak**

6331 sayılı Kanun, çalışan istihdam eden kamu ve özel sektör işyerlerinin işverenlerini de kapsamına almıştır (İSGK m. 2/f.1). Kanunun “tanımlar” kenar başlıklı 3. maddesinde işveren, “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır (m. 3/f.1-ğ). Görüldüğü gibi, 4857 sayılı İş Kanununun “işçi çalıştıran” ifadesi yerini “çalışan istihdam eden” ifadesine bırakmıştır. Çalışan kavramının içeriğinin işçilerden daha geniş olması sebebiyle,

---

<sup>252</sup> Yıldırım/Yasin/Karan/Özdemir/Üstün/O.Tekinsoy, 312; Tan, 491; Giritli/Bilgen/Akgüner/Kahraman, 560.

<sup>253</sup> Centel, Kapsam, 81.

<sup>254</sup> Öğretim elemanlarının kamu görevlisi olduğu kabul edilmektedir. Bkz. AYM 16.07.2010, E. 2010/29, K. 2010/90, Giritli/Bilgen/Akgüner/Berk, 558.

işveren kavramının da 6331 sayılı Kanun bakımından daha geniş kapsamlı anlaşılması gerektiği açıktır.

İşveren, asıl işveren olabileceği gibi aynı zamanda alt işveren sıfatını da haiz olabilir. Bu bağlamda alt işverenler de 6331 sayılı Kanunun işverenlere yüklediği yükümlülüklerle sahiptirler. Çalışan istihdam etmeden kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların “işveren” olarak nitelendirilmeleri ise mümkün değildir. Zira iş hukuku bakımından işveren sıfatı, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırmakla kazanılmaktadır<sup>255,256</sup>. Bu bağlamda işverenin belirlenmesinde belirleyici ölçütlerden biri belki en önemlisi işverenin yönetim hakkıdır<sup>257</sup>.

Bazı durumlarda işçi ve işveren niteliğinin birleştiği görülebilmektedir. Şöyle ki, kişi hem hizmet sözleşmesiyle çalışarak bir işverene bağlı olduğu gibi aynı zamanda kendisine iş sözleşmesiyle bağlı işçi çalıştırabilmektedir. Örneğin odabaşı, işverene bir iş sözleşmesiyle bağlı olduğu gibi hanın bir köşesinde çay yeri birimi olarak işçi çalıştırabilir<sup>258</sup>. Kanımızca konuyu iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirdiğimizde iki yönlü bir durumun olduğunu kabul etmek gerekecektir. Yukarıdaki örnekte odabaşı sıfatıyla kişi işyerinin bir işçisi konumundadır ve bu bağlamda o işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların hak ve yükümlülüklerini haizdir. Aynı şekilde bu durum işçilik haklarına da hanel getirmeyecektir. Bunun yanında çay ocağı ayrı bir işyeri olarak kabul edilecek ve orada çalıştırdığı kişilere karşı iş sağlığı ve güvenliği açısından işveren konumunda olmasından mütevellit sorumluluğu bulunacaktır. Görüldüğü üzere, somut örneğimizde

---

<sup>255</sup> Engin, Murat: “işveren Kavramı”. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar. **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’ın Anısına**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul: 1997, 109; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 193-194; Taşkent (Eyrenci/Ulucan), 27-28; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 45.

<sup>256</sup> Deniz İş Kanununda işveren tanımı işçi kavramı esas alınmaksızın tanımlanmıştır. Buna göre, “gemi sahibine veya kendisinin olmıyan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye “işveren” denir (m. 2/A).

<sup>257</sup> Engin, İşveren Kavramı, 109; Kılıçoğlu, Mustafa: “işveren Kavramının İşlevi ve Üst Kuruluşlara İlişkin Uygulama Sorunları”. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar. **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’ın Anısına**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul: 1997, 135.

<sup>258</sup> Kılıçoğlu, 139; Ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 195.

farklı işyerleri mevcuttur. Bir kişinin aynı işyerinin hem işçisi hem işvereni olması söz konusu değildir<sup>259</sup>.

### **b. Özel Sektör İşverenleri**

6331 sayılı Kanun tanımında görüldüğü gibi işveren, bir gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi, tüzel kişiliği olmayan bir kurum ya da kuruluş da olabilir. Tüzel kişiliği olmayan özel sektör işverenine adi şirketler örnek gösterilebilir<sup>260</sup>. Tüzel kişileri ise kamu hukuku tüzel kişileri, özel hukuk tüzel kişileri alt ayrımıyla göstermek mümkündür. Özel hukuk tüzel kişileri, kazanç paylaşma amacını güden ticaret ortaklıkları, kooperatifler ile kazanç paylaşma amacı gütmeyen dernek, vakıf gibi kuruluşlardır<sup>261</sup>. Dolayısıyla tüm bu işverenler İSG yükümlülükleri açısından 6331 sayılı Kanuna tabi olacaklardır.

### **c. Kamu İşverenleri**

Kamu işverenin gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kuruluş olması mümkündür. Tüzel kişiliği olmayan kamu işverenlerine, bakanlıklar örnek gösterilebilir. Hemen belirtelim ki, bakanlıklar davada, davacı veya davalı olarak gösterilebilir. 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname<sup>262</sup> ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına da adli uyuşmazlıklar da dahil olmak üzere davaya taraf olma (m.4) ve dava açma (m.8) yetkisi açıkça tanınmıştır<sup>263</sup>.

Kamu işvereni tüzel kişi de olabilmektedir. Belirtelim ki, Anayasamıza göre kamu tüzel kişiliği, ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanarak kurulabilir (m. 123/f.3). Kamu tüzel kişilerine örnek olarak, belediyeler, kamu iktisadi teşekkülleri ve üniversiteler gösterilebilir<sup>264</sup>.

<sup>259</sup> Aynı işyerinin hem işçisi hem işvereni sıfatını birlikte taşımanın Türk Hukuku esaslarına göre mümkün olmadığı yönünde bkz. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 195-196.

<sup>260</sup> *Narmanlıoğlu*, 108; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 45.

<sup>261</sup> *Şakar*, *İş Hukuku Uygulaması*, 36; *Süzek*, *İş Hukuku*, 130; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 45.

<sup>262</sup> RG. 02.11.2011, S. 28103.

<sup>263</sup> *Yılmaz*, Mehmet: “Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulanması”. **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, Ekim-Aralık 2013, 45.

<sup>264</sup> *Şakar*, *İş Hukuku Uygulaması*, 36; *Süzek*, *İş Hukuku*, 130; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 45.

Yukarıda saydığımız (soyut) işveren<sup>265</sup> hak ehliyetine sahip olmakla birlikte, fiil ehliyeti, 6331 sayılı Kanun anlamında, o kamu kurumu için en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi bulunan gerçek kişiye aittir<sup>266</sup>.

### 3. İşveren Vekili

#### a. İşveren Vekilliğinin Tanımı ve Kapsamı

6331 sayılı Kanun m. 3/f.2 hükmü uyarınca “işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır”. Görüldüğü üzere, 6331 sayılı Kanun’da yer verilen işveren vekilinin tanımında, 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/f.4’ten farklı olarak “işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” ifadesine yer verilmemiştir<sup>267</sup>. İş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak önlemlerinin ve buna ilişkin işveren yükümlülüklerinin “işyeri” bazında getirilmesi nedeniyle kapsamın iş ve işyeri ile sınırlandırıldığı düşünülebilir. Bu noktada acaba İş Kanunundaki işveren vekili kavramından daha dar bir işveren vekili tanımının mı mevcut olduğu sorusunun cevaplanması gerekmektedir. Bu hususta “işletme” kavramının açıklığa kavuşturulması yararlı olacaktır.

İş Hukuku öğretisinde işletme, bir ya da birden fazla işyeri bulunan; sermaye yönetim ve personel olmak üzere üç unsurdan oluşan ve süreklilik gösteren bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Şu halde işletme, işyerinin üstünde ve işyerine göre soyut nitelikte bir organizasyonu ifade etmektedir<sup>268</sup>. Konuya ilişkin, 6331 sayılı Kanun anlamında işveren vekilini saptamaya yardımcı olacak bir örnek verelim. İşveren başlığı altında yaptığımız açıklamalarımız çerçevesinde bir bankanın 6331 sayılı Kanun anlamında (tüzel kişi) işveren olduğunu belirtebiliriz. Bu banka işletme ve her bir şubesi ise işyeri olarak kabul edildiğinde acaba bu bankanın genel müdür ve yardımcıları, 6331

<sup>265</sup> İşverenin, emir ve talimat verme yetkisini doğrudan kullanmadığı durumlarda bu yetkisini kullanan organa da (somut) işveren sıfatı atfedilmek suretiyle soyut işveren-somut işveren ayırımına gidildiği görülmektedir (Bkz. *Süzek*, İş Hukuku, 131-132). Ancak bu ayırımın hukuki olmaktan çok sosyolojik bir değer taşıdığı da belirtilmektedir (*Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 196).

<sup>266</sup> M. Yılmaz, 45.

<sup>267</sup> 854 sayılı Deniz İş Kanununda ise işveren vekili, “kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse” olarak tanımlanmıştır (m. 2/Ç).

<sup>268</sup> İşletme kavramına ilişkin bkz. *Doğan Yenisey*, 32-38; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 253; *Aydınlı, İbrahim: Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları*. Ankara: Demiryol-İş Eğitim Yayınları, 2001, 18; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 86; *Şakar*, İş Hukuku Uygulaması, 47-48; *Narmanlıoğlu*, 158-159; *Süzek*, İş Hukuku, 179-180; *Taşkent (Eyrenci/Ulucan)*, 42-44.



sayılı Kanun bakımından işveren vekili sayılmayacaklar mıdır? Bize göre “işletme” ifadesine 6331 sayılı Kanunun tanımında yer verilmemesi, 4857 sayılı Kanuna göre işveren vekili kapsamının daraltıldığı sonucuna “her koşulda” götürmemelidir. Zira benzer bir durum 1475 sayılı Kanun açısından da geçerliydi. 1475 sayılı mülga İş Kanunu’nun yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda ayrıca “işletme” ifadesine yer verilmesi, işveren vekilinin kapsamında bir değişiklik yaratmamıştı<sup>269</sup>. Aslında çoğu zaman hiyerarşik olarak bu kişiler, tüm organizasyonun yönetiminde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında da söz sahibidirler. Bu bakımdan işletmenin yönetiminde görev alan kişilerin de 6331 sayılı Kanun açısından da işveren vekili sayılmaları gerektiği kanısındayız<sup>270</sup>.

İkinci husus olarak, 6331 sayılı Kanunda yalnızca tanım verilmekle yetinilmediği, işveren vekillerinin bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı da hükme bağlanmıştır<sup>271</sup>. Bu düzenlemenin birçok farklı yoruma sebebiyet verebileceğini düşünüyoruz<sup>272</sup>. Öncelikle çalışan sayısının hesabında bu kişilerin dikkate alınıp alınmayacağı tereddütlere yol açabilecektir. Şüphesiz, bu kişilerin aynı zamanda işyerinin bir çalışanı olduğu göz önüne alınırsa çalışan sayısının hesabında dikkate alınması gerekir kanısındayız<sup>273</sup>. Bunun gibi idari para cezalarının muhatabının belirlenmesi açısından da konuyla ilgili farklı yorumlar yapılabilmektedir<sup>274</sup>. Bu bakımdan işveren vekilinin bu kanunun uygulanmasında işveren sayılacağı düzenlemesinin gözden geçirilmesi ve açıklığa kavuşturulması isabetli olacaktır.

<sup>269</sup> Soysal Arslan, Çiğdem: **Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Galatasaray Üniversitesi, 2010, 28.

<sup>270</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal’a göre ise kanun koyucu işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekillerini diğerlerinden ayırarak, sadece işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerine sorumluluk yüklemiştir. Bu bakımdan 6331 sayılı Kanun’un 26. maddesinde düzenlenen idari para cezaları bakımından işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır (İş Hukuku, 248).

<sup>271</sup> 6331 sayılı Kanun her ne kadar işveren vekillerini işveren olarak tanımlamışsa da, işveren vekillerinin sorumluluğu, kendisine verilmiş görev, yetki ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasına yönelik işverenin sağladığı ödenekle sınırlıdır (M. Yılmaz, 45).

<sup>272</sup> Öğretide 6331 sayılı Kanunun öngördüğü şekliyle işveren vekilinin işveren sayılacağı hususunu yalnızca iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması bakımından işyerinin bütününe yönetme yetkisini haiz kişilerle sınırlı yorumlamak gerektiği; söz konusu düzenlemenin “işletmenin veya işyerinin tümünü yöneten işveren vekilinin bu Kanun bakımından işveren sayılacağı” şeklinde değiştirilmesinin isabetli olacağı ifade edilmektedir. Bkz. Akyiğit, Devlet Desteği, 47.

<sup>273</sup> Aynı yönde bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 131.

<sup>274</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm, §8, II, 2.

## **b. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının İşveren Vekili Olup Olmadığı Hususu**

İş sağlığı ve güvenliği konularında görevlendirilmiş kişileri işveren vekili olarak nitelendirmenin mümkün olup olmadığının da saptanması gerekmektedir. 6331 sayılı Kanunda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi doğrudan işyerinde, işverenle bağitlanan bir iş sözleşmesine dayanabileceği gibi, işveren bu konudaki yükümlülüğünü dışarıdan hizmet alarak yerine getirebilecek veya belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde bu görevi kendisi de üstlenebilecektir. Hukuki ilişkinin işveren ile uzman/hekim arasında doğrudan kurulduğu seçenekte bu kişilerin 6331 sayılı Kanun bakımından işveren vekili sayılıp sayılmayacağını tespitinde mevzuat yanında bu kişilerin sözleşmesinin içeriğinin de incelenmesi gerekir. Şöyle ki, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevi 6331 sayılı Kanunda öngörüldüğü üzere sadece işverene rehberlik ve danışmanlık yapmakla sınırlıysa bu kişilerin işveren vekili sıfatından söz etmek mümkün olmayacaktır<sup>275</sup>. Zira bu seçenekte sadece İSG mevzuatındaki görevler çerçevesinde işyerinde işgörme edimini yerine getiren hekim ve uzmanın işyerinin hiyerarşik yapısı içinde işçilere emir ve talimat verme yetkisi bulunmamaktadır<sup>276</sup>. Bununla birlikte, görev tanımında işçilere iş sağlığı ve güvenliği konularında talimat vermek ve saptanan kurallara uyulmasının sağlanması da bulunuyorsa bu kişilerin söz konusu yetkileri çerçevesinde işveren vekili olarak değerlendirilmesi mümkün olabilecektir. Bunun gibi, bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği departmanı bulunuyorsa ve birden fazla iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli o işyerinde görev yapıyorsa, bu kişilere emir ve talimat verme yetkisini haiz hekim veya uzman, bu çerçevede işveren vekili sayılabilecektir. Açıkladığımız bu gibi durumlarda hekim ve uzman, işveren vekili olarak kabul edildiği için 6331 sayılı Kanunun işveren vekillerine getirdiği yükümlülükler kapsamında değerlendirilecekler

<sup>275</sup> Ayrıntılı değerlendirme için ayrıca bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 215-224; Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 307 vd.

<sup>276</sup> Kabakçı'nın da ifade ettiği üzere organizasyon oluşturma yükümlülüğü çerçevesinde işverenin rolü "organize eden", uygulamayı sağlayan" şeklinde karakterize edildiğinde işveren vekillerinin rolleri ise, "uygulayan", "yürüten" biçiminde tasvir edilebilir (Temel Yükümlülükler, 306).

ve yetkilerine paralel gelen yükümlülüklerine aykırı davranışları halinde hukuki ve cezai sorumlulukları ortaya çıkacaktır<sup>277</sup>.

Bu hususta İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 8'e de değinmek yararlı olacaktır. "Çalışanların hak ve yükümlülükleri" kenar başlıklı madde metni, "çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar" şeklindedir (m. 8/f.3,a). Kanımızca söz konusu düzenlemeden, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasının sağlanması bakımından emir ve talimat verme yetkisi tanındığı ve bu kapsamda olmak üzere bu kişilerin işveren vekili olduğu sonucu çıkarılmamalıdır<sup>278</sup>. Bize göre, düzenleme ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mevzuata uygun görevlerini yerine getirirken işlerini yapmalarına engel olunmaması, kolaylık sağlanması amaçlanmaktadır. Örneğin iş güvenliği uzmanının çalışma ortamı gözetimi görevi kapsamında işyerini gezerken, gerekli test ve incelemelerin yapılması sırasında çalışanlar ile etkileşimde bulunulması kaçınılmazdır<sup>279</sup>. Burada çalışanların, iş güvenliği uzmanının vereceği talimatlar doğrultusunda görevini ifasını layıkı ile yerine getirmesi sağlanmaktadır. Bunun gibi, işyeri hekiminin çalışanı muayene ederken işin doğası gereği çalışana vereceği talimatları bu çerçevede düşünmek gerekir. Ayrıca iş ve çalışma becerileri konusunda çalışanlara sağlıklarını korumaları ve iyileştirmeleri için hekimin verdiği tavsiyeler<sup>280</sup> de bu kapsamda değerlendirilebilir.

İşveren vekilinin temsil yetkisi iş, vekâlet veya şirket sözleşmesine dayanabileceği gibi kanundan da doğabilir<sup>281</sup>. Bu bağlamda yukarıda belirttiğimiz gibi çoğu zaman işverenin istihdam ettiği işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanıyla yaptığı iş sözleşmesi

<sup>277</sup> Bu kişilerin yükümlülük ve sorumluluklarının temsil esasları çerçevesinde değerlendirilip, görev konularıyla sınırlı olduğunun kabulü gerektiği yönünde bkz. *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 46; *Süzek*, İş Hukuku, 168; *Kabakçı*, Temel Yükümlülükler, 305; *Soysal Arslan*, 28-29; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 247; *Taşkent (Eyrenci/Ulucan)*, 29; *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 19.

<sup>278</sup> Söz konusu hükmün bu kişilerin işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev aldığını, dolayısıyla işveren vekili olduklarını gösterdiği yönünde bkz. *Özyurt*, Vuslat: "İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler". **Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHFİM**, C: LXXII, S: 2, 2014, 338.

<sup>279</sup> İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, işçi temsilcileri başta olmak üzere tüm işçilerle görüşmeli, onlarla birlikte hareket etmelidir (*Kabakçı*, Temel Yükümlülükler, 314).

<sup>280</sup> *Mestçioğlu*, M. Celal: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kültürü, 'İşyeri Hekimliği'". **Toprak İşveren Dergisi**, S: 86, 2010, 24.

<sup>281</sup> *Narmanlioğlu*, 112-113; *Süzek*, İş Hukuku, 168; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 245.

çerçevesinde bu kişiler yetki kazanacaklardır. Temsil ilişkisi ve yetkisi, çalışanlara işyerinde ilan yolu ile açıkça bildirilebileceği gibi, işveren vekilinin davranışından da anlaşılabilir<sup>282</sup>.

Önemle belirtelim ki, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin 6331 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olarak değerlendirilmeleri halinde dahi kendi özel kanunlarındaki haklardan yararlanamamaları veya yükümlülüklerden muaf olmaları söz konusu değildir. Zira işveren vekillerinin işveren sayılması hususu sadece 6331 sayılı Kanun bakımından bir takım sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Şöyle ki, 6331 sayılı Kanun anlamında işveren vekili durumunda olan kişiler 6331 sayılı Kanuna göre işveren sayılmalarından mütevellit çalışanları koruma ve gözetme yükümlülüğü altındadırlar ve yine bu sıfatları sebebiyle çalışanlara (işçilere, stajyerlere, çıraklara) iş sağlığı ve güvenliği konularında emir ve talimat verme yetkisini haizdirler. Bunlara aykırılık halinde ise yetkileri çerçevesinde sorumluluklarının ortaya çıkacağı muhakkaktır<sup>283</sup>. İşveren vekili olmanın esas önemli sonuçları ise cezai sorumluluk bakımından söz konusu olmaktadır. Zira işverenin yönetim yetkileri ile donanan işveren vekilleri, bu yetkinin kullanılmasından dolayı, cezaların şahsiliği ilkesi gereği şahsen sorumlu olur<sup>284</sup>.

#### 4. İşyeri

##### a. Tanımı

İşyeri, iş hukukunun yer itibarıyla uygulama alanını oluşturur. 6331 sayılı Kanun uygulamasında yükümlülükler işyeri esas alınarak belirlenmiştir. Örneğin işyeri hekimi

---

<sup>282</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 46; Soysal Arslan, 29; Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 42.

<sup>283</sup> Öğretide 6331 sayılı Kanunun öngördüğü şekliyle işveren vekilinin işveren sayılacağı hususunu yalnızca iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması bakımından işyerinin bütününe yönetim yetkisini haiz kişilerle sınırlı yorumlamak gerektiği; söz konusu düzenlemenin “işletmenin veya işyerinin tümünü yöneten işveren vekilinin bu Kanun bakımından işveren sayılacağı” şeklinde değiştirilmesinin isabetli olacağı ifade edilmektedir. Bkz. Akyiğit, Ercan: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2013, 47). Konuyu idari para cezaları bakımından ele alan Aydın/Ezer’e göre, 6331 sayılı Kanunun idari para cezalarının muhatabı işverendir. İşveren vekilleri her ne kadar bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılsalar da, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezalarından sorumlulukları kural olarak bulunmamaktadır. Bkz. Aydın, Ufuk/Ezer, Burcu: “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/4, 21.

<sup>284</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 217.

ve iş güvenliği uzmanı sayısı ve çalışma süreleri “işyerindeki” çalışan sayısına göre saptanacaktır. iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için alınacak önlemler de her işyerinin niteliğine ve özelliğine göre alınır<sup>285</sup>. İşyeri olarak kabul edilemeyecek bir yerde, 6331 sayılı Kanunun uygulanma olanağı bulunmamaktadır.

6331 sayılı Kanunun “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde işyerinin, 4857 sayılı İş Kanununun işyeri tanımına paralel bir şekilde düzenlendiği görülmektedir. Buna göre, “işyeri, mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu” ifade eder<sup>286,287</sup> (İSGK m. 3/f.1-h).

Bu noktada şunu belirtelim ki, memurlar ile diğer kamu görevlilerinin istihdam edildikleri resmi dairelerin, iş hukuku anlamında birer kamu işyeri olarak görülmesi oldukça güçtür<sup>288</sup>. Bilindiği gibi, birbirinden bağımsız, ayrı örgütlenmiş ayrı işyeri sicil numarası almış olan yerler kural olarak ayrı işyeri olarak kabul edilmektedir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında “bağlı yer” olarak nitelendirilebilecek bazı yerlerde 6331 sayılı Kanunun bazı hükümlerinin uygulanmasında tereddüt yaşanabilecektir<sup>289</sup>. Bu hususta işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamında “işyeri sınırları”nın belirlenmesi önem taşıdığından dolayı bu kişilerin istihdamının kamuda ne şekilde yerine getirileceği sorunu gündeme gelebilecektir. Biz aşağıdaki açıklamalarımızı iş hukuku kalıplarını esas alarak yapacağız.

<sup>285</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 104; Aydemir, 98.

<sup>286</sup> 6331 sayılı Kanun gibi, ağır idari ve cezai yaptırımlar içeren bir Kanunun subjektif değerlendirmelere açık bir tanım getirmesinin isabetli olmadığı yönünde bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 123.

<sup>287</sup> Genel olarak işyeri kavramı için bkz. Doğan Yenisey, 9 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 249 vd.; Süzek, İş Hukuku, 174 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 75 vd.; Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 43-45; Narmanlioğlu, 136 vd.; Taşkent (Eyrenci/Ulucan), 39 vd.; Akyiğit, İş Hukuku, 52 vd.

<sup>288</sup> Centel, Kapsam, 81 ; Bu hususta ayrıca bkz. M. Yılmaz, 45-46.

<sup>289</sup> Caniklioğlu, Akademik Forum (Yorum), 536.

## b. Unsurları

İşyerinden bahsedebilmek için bazı unsurların varlığı gerekmektedir. Bunlar; maddi olan ve olmayan araçlar<sup>290</sup>, örgütlenme (organizasyon) ve teknik amaçtır. İşyerinin maddi unsurları arasında da sayılmakla birlikte, iş hukuku bakımından önemi itibariyle işyerini oluşturan bir diğer unsur olarak işgücü (emek) unsuru ayrıca vurgulanmaktadır<sup>291</sup>. Hatta maddi olan ve olmayan unsurların işyerinin olmazsa olmaz unsuru olmadığı ve fakat işgücünün işyerinin vazgeçilmez bir unsuru olduğu ifade edilmektedir<sup>292</sup>. İş sağlığı ve güvenliği hukuku da çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda faaliyette bulunmalarını amaçlayan bir sistem olduğundan aynı önemin vurgulanması yanlış olmayacaktır.

6331 sayılı Kanun bakımından çalışan sayısının bir yerin işyeri sayılması bakımından bir önemi yoktur. Bu bakımdan tek bir çalışanın olduğu yerler dahi bu Kanun bakımından işyeri sayılacaktır<sup>293</sup>. Ayrıca işyerinde çalışan kişilerin bedenen veya fikren çalışmaları arasında bir fark yoktur<sup>294</sup>. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ise 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur (İSGK m. 2/f.2-ç). Bu bağlamda örneğin yanında kimseyi (çırak dahil) çalıştırmayan bir berber veya bir sekreter yahut stajyer çalıştırmayan avukat 6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalacaktır. Bunun gibi bazı faaliyetler ve kişilerin de Kanunun kapsamı dışında tutulduğunu belirtmek gerekir (İSGK m. 2).

6331 sayılı Kanunun işyeri tanımında “organizasyon” kavramına da yer verilmiştir. Bu hususta, belirli bir faaliyeti amaçlayan organizasyonun az çok devamlılığı olması gerekir. Bu nedenle bir defalığına mal üretimi veya naklinin

---

<sup>290</sup> Maddi araçlara işyerinin mal ve hizmet üretiminde kullanılan arsa, bina, makine, büro araçları ve hammadde; maddi olmayan araçlara ise, haklar, müşteri çevresi, buluşlar, know-how (teknik bilgi), sosyal ilişkiler örnek verilebilir. Bkz. Aydın, 9; Doğan Yenisey, 17-22; Özkaraca, Ercüment: **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**. 1. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2008, 9.

<sup>291</sup> Doğan Yenisey, 22-23 ; Özkaraca, 9; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 75.

<sup>292</sup> Doğan Yenisey, 388-389; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 250.

<sup>293</sup> İş Kanunu bakımından benzer yorum için bkz. Doğan Yenisey, 22; Özkaraca, 9; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 255.

<sup>294</sup> Aydın, 9.

yapıldığı mekanlar işyeri olarak değerlendirilemeyecektir<sup>295</sup>. İşyerinin bir organizasyon olma özelliği, işyerini salt bir “yer” olmaktan uzaklaştıran yönüdür. İşyerinin bulunması için mutlaka bir yerde örgütlenmesi şart olmadığından işletmenin ana merkezi dışında çalışanlar da işyerinin personeli olarak değerlendirilirler<sup>296</sup>. Buna göre, işyerinin bir ev veya bir atölye gibi somut bir yerden çok daha fazlası olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle işyeri, fiziksel bağlarından sıyrılmış bir organizasyondur<sup>297</sup>. Görüldüğü gibi, “işverene ait organizasyon çevresi” kavramı, işyerinin sınırlarının belirlenmesinde ölçüt alınmaktadır.

Son olarak şunu da belirtelim ki, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda almaları gereken önlemler işyerlerinin özelliğine göre değişebilmektedir<sup>298</sup>. Bu bağlamda bir ünitenin işyerine bağlı yer mi yoksa ayrı işyeri olduğunun da belirlenmesi önem taşır. Bu konuda aynı teknik amaç ve aynı yönetim altında örgütlenme koşulları birlikte aranmalıdır<sup>299</sup>.

## II. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

### 1. Genel Olarak

İş kazası ve meslek hastalıkları işveren açısından maliyeti artıran unsurlardır. Tedavi masrafları, mahkeme masrafları, tazminatların yanı sıra üretim ve verimliliğin azalmasından dolayı ortaya çıkan maliyet kalemleri buna örnek gösterilebilir<sup>300</sup>. Bu çerçevede önlemenin bu masraflara katlanmaktan daha insani, ucuz ve ideal çözüm olduğuna şüphe bulunmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin önleyici aktörleri arasında mevcut sistemde işverene danışmanlık görevini üstlenen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş kazalarının önlenmesindeki rolü de bu çerçevede büyüktür. Biz aşağıda iş kazası ve meslek hastalığını kavramsal boyutuyla ve özellikle 6331 sayılı Kanun bakımından inceleyeceğiz.

<sup>295</sup> Aydın, 9-10; Doğan Yenisey, 385-386.

<sup>296</sup> Doğan Yenisey, 24; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 255.

<sup>297</sup> Doğan Yenisey, 387 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 255.

<sup>298</sup> Süzek, İş Hukuku, 181.

<sup>299</sup> Bu konuda bilgi için bkz. Doğan Yenisey, 25-27; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 76-77; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 257 vd.; Süzek, İş Hukuku, 176-178.

<sup>300</sup> Aydemir, 79; Bıyıkçı, 4. Oğuz, 27.

## 2. İş Kazası Kavramı

Kaza, “kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik ve sonucu istenmeyen bir olay neticesinde bir zarar meydana getiren durum” olarak tanımlanabilir<sup>301</sup>. İş kazası kavramı ise kazanın çalışma hayatında gerçekleşen halidir. Ekonomik ve teknik açıdan iş kazasının “sonuca göre bir ayırım yapmaksızın, malzemeye, hammaddeye veya işçiye zarar veren tüm olayların kapsam içine alınması gerektiği” ileri sürülmüşse de<sup>302</sup> öğretide temel olarak iş kazası, işverenin otoritesi altında bulunulduğu sırada görülen iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen etki sonucunda kişinin beden ve ruhsal olarak zarara uğraması olarak tanımlanmıştır<sup>303</sup>.

Esasen, iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası kavramının ayrı ayrı ele alınıp değerlendirilmesi gerekir. Zira sosyal sigortalar uygulamasında bu kavramın kapsamı daha geniş ele alınmaktadır. Söz konusu kavramın sınırlarının tespitinin tanımlandığı kanuna göre farklılık göstermesi nedeniyle 6331 sayılı Kanun bakımından da iş kazası kavramının içeriği önem arz etmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yapılan sosyal güvenlik hakları ve tazmine dayalı iş kazası tanımı aslında meydana gelen kazaların hangi şartlarda meydana geldiğinde iş kazası sayılacağını belirlemeye yöneliktir. Kanunun “iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlıklı 13. maddesinde iş kazasının unsurları düzenlenmiştir<sup>304</sup>. Söz konusu maddeye göre; “İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş

<sup>301</sup> Sözer, Ali Nazım: **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**. Beta Yayınları, İstanbul, 2013, 293; Demirbilek, 11; Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 64.

<sup>302</sup> Akkök, Ayşe: İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, MPM Yayınları, No:204, Ankara, 1997, 28.

<sup>303</sup> Tanımlar için bkz. *Uluslan*, İlhan/Esen, Güven: **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu**. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, No. 41, 1985, 15; *Uluslan*, 71, Yıldız, 9; Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 416; Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 192-193; Korkusuz/Uğur, 306.

<sup>304</sup> Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 417 vd.; Tuncay/Ekmeççi, 334 vd.; Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 193 vd.; Ayrıca bkz. Yarg. HGK. 13.10.2004, E. 21-529, K. 527, İBD, 2005/3, 165-169, “...iş kazası yasa da tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir...bu madde (506 sayılı Kanun m. 11; şimdi: 5510 sayılı Kanun m. 13) hükmüne göre iş kazası maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır... sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir... bu hallerin herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir”.



nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır”.

Oysa uluslararası kuruluşlarca yapılan tanımlara bakıldığında iş kazası;

- Avrupa Birliği İstatistik Ofisince; "iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay,
- Uluslararası Çalışma Örgütüncü; işte ya da işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüm, yaralanma ya da hastalıkla sonuçlanabilecek kazalar,
- Dünya Sağlık Örgütüncü; "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay, şeklinde tanımlanmıştır<sup>305</sup>.

6331 sayılı Kanuna göre de iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özüre uğratan olay olarak tanımlanmıştır (İSGK m. 3/f.1-g). Görüldüğü gibi, 6331 sayılı Kanunda iş kazası tanımı yukarıda sözü edilen uluslararası örgütlerin yaptığı tanımlara benzer bir şekilde yapılmıştır. Kanunun genel gerekçesinde, 6331 sayılı Kanunda yer alan iş kazası tanımının 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olduğu ifade edilmiştir. Bu saptamaya katılmak kanımızca mümkün değildir<sup>306</sup>. Zira iş kazasının bünyesindeki temel öğeler dikkate alındığında ve bu çerçevede iş kazası; “işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhen zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmaktadır. Oysa sosyal sigortalar uygulamasında esasen

<sup>305</sup> TBMM Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 277, 10.

<sup>306</sup> 6331 sayılı Kanunun iş kazası tanımının 5510 sayılı Kanuna göre daha dar olması nedeniyle isabetsiz olduğu ve iki kanun hükmü arasında çelişki ortaya çıktığı yönünde ayrıca bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 415-416; Ayrıca bkz. *Alpagut*, İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 24.

iş kazası olarak nitelendirilemeyecek bazı olaylar, Kanunun 13. maddesinde özel olarak düzenlenmesi nedeniyle iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bunlara, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar ile sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen kazalar örnek gösterilebilir. Kanun gerekçelerinin bağlayıcı olmadığı da dikkate alındığında 6331 sayılı Kanunda yer verilen iş kazası tanımı kapsamına giremeyecek bu tip olayları “iş kazası” olarak nitelendirmek bize göre mümkün görünmemektedir.

Bunların yanısıra sosyal güvenlik hukuku açısından Yüksek Mahkeme’nin verdiği kararlar da dikkate alındığında, işyerinde gerçekleşen bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinde aranmayan “istenilmeyen olay” unsurunun 6331 sayılı Kanun bakımından aranıp aranmayacağı da tartışmaya açıktır. Örneğin işçinin işyerinde intihar etmesi<sup>307</sup> veya üçüncü bir kişinin kastıyla öldürülmüş olması<sup>308</sup> gibi olaylar sosyal sigortalar uygulamasında iş kazası olarak nitelendirilmektedir<sup>309</sup>. Söz konusu duraksamaların önüne geçmek için 5510 sayılı Kanun ile 6331 sayılı Kanunun iş kazası tanımı ve unsurları arasında yeknesaklığın sağlanması isabetli olurdu<sup>310</sup>.

### 3. Meslek Hastalığı Kavramı

Tıbbi yönüyle hastalık, bazı belirtiler ile kendini gösteren patolojik bir anormallik durumu olarak tanımlanabilir<sup>311</sup>. Meslek hastalığı ise çalışanın yaptığı işten kaynaklanan bir hastalıktır. İş kazası mevzusunda belirttiğimiz üzere zararı meydana getiren olay, aniden ya da çok kısa bir zaman aralığı içinde meydana gelmelidir. İş kazasının bu unsuru, iş kazası ile meslek hastalığı arasındaki önemli bir ayrımı ifade eder<sup>312</sup>. 6331 sayılı Kanunda ise meslek hastalığının unsurlarına çok fazla yer verilmeden kısaca mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık, “meslek hastalığı” olarak tanımlanmıştır (m. 3/f.1-1).

<sup>307</sup> Yarg. 10. HD. 29.03.1973, E. 8413, K. 2759, *Çenberci*, Mustafa: **Sosyal Sigortalar Şerhi**. Ankara, 1985, 122.

<sup>308</sup> Yarg. 10. HD. 04.02.1980, E. 1976/6407, K. 1980/624, *Çenberci*, Sosyal Sigortalar Şerhi, 121.

<sup>309</sup> İş kazası kavramının geniş yorumlanması yönünde bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 421; *Korkusuz/Uğur*, 307; Aksi görüşte bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 337.

<sup>310</sup> Aynı yönde bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 416.

<sup>311</sup> *Field*, 111.

<sup>312</sup> *Ulusan/Esen*, 16; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 438; *Arıcı*, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 318.

Meslek hastalıkları, ortaya çıkardıkları sonuçlar itibariyle iş kazaları gibi bir mesleki risk grubu olarak sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda 5510 sayılı Kanunun 14. maddesinde meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak tanımlanmıştır (m. 14/f.1). İşin yürütüm şartları içinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenler yer aldığı için, meydana gelen hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı, ortaya çıkış zamanı ve ilgili diğer özellikler Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği<sup>313</sup>,’nde belirtilmektedir.

Meslek hastalığı, aniden ortaya çıkmayıp uzun zaman süresince meydana geldiğine göre, bir kişinin işten ayrıldıktan sonra da meslek hastalığına yakalanma ihtimali bulunmaktadır. Bu durumda, meydana gelen hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı veya meslek hastalıklarının işten ayrıldıktan en geç ne kadar süre sonra ortaya çıktığı takdirde çalışılan işten dolayı meydana geldiğinin kabul edileceği, ilgili yönetmelikte ve eki meslek hastalıkları listesinde ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Ancak bu listenin mutlak olmadığını da belirtmek gerekir. Zira Yönetmelikte ve eki meslek hastalıkları listesinde ismi bulunmayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerine çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’nca karara bağlanmaktadır. Kurumun hastalığı meslek hastalığı saymama kararına karşı ilgililerin iş mahkemesine dava açma hakları da bulunmaktadır<sup>314</sup>.

Belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından meslek hastalığının tespiti de işyeri hekiminin birçok görevi ve sorumluluğunun doğması bakımından önem arz etmektedir. Şu kadar ki, Kanunda işyeri hekiminin meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edeceği öngörülmüştür (m. 14/f.3; İş Hek Yön. m. 11/f.5). Yönetmelikte ise işyeri hekiminin risk değerlendirmesinin yapılmasında meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanları yakın takip ve koruma altına alması, bilgilendirmesi ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate alması

---

<sup>313</sup> RG. 11.10.2008, S: 27021.

<sup>314</sup> Meslek hastalığının tespitine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioglu*, 439 vd.; *Arıcı*, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, 321-322; *Sözer*, 315 vd.

gerektiği hükme bağlanmıştır (İş Hek Yön. m. 9/f.2-b). Bunun gibi, sağlık gözetimi görevi kapsamında meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alan çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemesi; yine meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlaması gerektiği belirtilmiştir (İş Hek Yön. m. 9/f.2-c). Nihayet belirtelim ki, işyeri hekiminin, meslek hastalığının tespitinde ihmali olması halinde sorumluluğu da söz konusu olacaktır (İSGK m. 8/f.3,4). Kanımızca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından meslek hastalığının belirlenmesi kriterlerinde bir farklılık söz konusu değildir. Bu bağlamda meslek hastalığının unsurlarını dıştan gelen bir etkenle zaman içerisinde oluşması, çalışanın mesleği ile bağlantılı olması ve çalışanı zarara uğratması olarak sayabiliriz.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ, YETKİLERİ, YÜKÜMLÜLÜKLERİ, SORUMLULUKLARI, EĞİTİMLERİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

#### §4. İŞYERİ HEKİMİ

##### I. GENEL OLARAK

İşyeri hekimliği, sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan ve genel hekimlik mesleğinden farklı nitelik taşıyan teknik bir uzmanlık alanıdır<sup>315</sup>. İşyeri hekimliği, iş sağlığı konusunda uzman olan hekimin idareye, çalışana ve işverene karşı tıbbi deontoloji kuralları çerçevesinde iş görülen bir meslektir<sup>316</sup>. Bu bağlamda işyeri hekimi, işyerinin sıradan bir çalışanı olmayıp, işyerinin sağlık danışmanı ve sağlık konularında otorite ismi olarak görev yapar<sup>317</sup>. İşyeri hekimi, çalışanların sağlıklarının değerlendirilmesi, çalışma ortam ve koşullarının çalışanların sağlığıyla ilişkilendirilmesi, çalışan nüfusun sağlık, beceri ve çalışma kapasitesinin yönetiminde yardımcı olunması, yani kişinin sağlığına uygun olarak işe yerleştirilmesinden sorumludur. Bu kapsamda işyeri hekimi, çalışanın sağlığının korunması yanında geliştirilmesine de yardımcı olmaktadır<sup>318</sup>.

---

<sup>315</sup> Başbuğ, Aydın: “İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”. **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara 2003, 81; Karagöz, 365; Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 82.

<sup>316</sup> Başbuğ, İşyeri Hekiminin Yeri, 81.

<sup>317</sup> Esen, 126; Başçıl, Haluk: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi”. **TMMOB**, ISBN: 975-395-612-6, Ankara, Haziran 2003, 4-5; Mestçioğlu, 20.

<sup>318</sup> Başçıl, İşyeri Hekimliğinin Önemi, 4; Bilir, 13 vd; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 180; Mestçioğlu, 20.

## II. İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN TANIMI, İŞYERİ HEKİMİNİN NİTELİKLERİ İLE HUKUKİ STATÜSÜ

### 1. Tanımı

Türk Hukuk mevzuatına baktığımızda işyeri hekimi kavramı, Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimi Çalıştırma Onayı Yönetmeliği'nde<sup>319</sup> “yürürlükteki mevzuata göre işyeri hekimi olarak çalışma hak ve yetkisine sahip olan hekim” olarak (m. 3/c); 6331 sayılı Kanunda ve İşHek. Yönetmeliğinde ise “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim” olarak tanımlanmıştır (İSGK m.3/1; İşHek. Yön. m.4/f.1-g). Mevzuattaki tanımların içeriğine baktığımızda işyeri hekiminin yasal düzeyde yapılan bir tanımının esasen olmadığı göze çarpmaktadır. Söz konusu tanımlar, yalnızca kimlerin bu mesleği yapabileceğine işaret etmektedir. Bu çerçevede işyeri hekimliği mesleğinin tanımı işyeri hekiminin işyerilerindeki görev ve sorumlulukları kapsamında yapılabilir. Genel olarak işyeri hekimini, işyerinde çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi için işverene rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunan hekim olarak tanımlamak mümkündür<sup>320</sup>.

### 2. Nitelikleri

#### a. Tıp Fakültesi Diplomasına Sahip Olmak

İşyeri hekimi olabilmek için genel ve özel olmak üzere iki şart bulunmaktadır. Öncelikle ve genel bir şart olarak işyeri hekimi olarak çalışmak isteyen kişinin 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun<sup>321</sup> uyarınca hekim sıfatını haiz olması gerekir. Kanunun “Hekimler” başlıklı ilk maddesine göre, “Türkiye Cumhuriyeti dâhilinde tababet icra ve her hangi surette olursa olsun hasta tedavi

<sup>319</sup> RG. 21.12.2002, S:24970.

<sup>320</sup> ILO'nun tanımına göre işyeri hekimi, iş sağlığı alanında uzmanlık dönemini tamamlayan ve bu alanda çalışmak için uzmanlık belgesine sahip hekimdir. Bu çerçevede işyeri hekimleri önleyici tıbbi muayeneler, tanı koyma görevlerinin yanında iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde zarara uğrayan çalışanların gerekli bakımı ve rehabilitasyonu ile ilgilenir. Bkz. International Labour Organization (ILO) official web site: “ **Occupational Physician**”, **International Hazard Datasheets on Occupation**. International Occupational Safety and Health Information Center. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_192430.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_192430.pdf). (Erişim Tarihi: 06.02.2015).

<sup>321</sup> RG. 14.04.1928, S: 863.

edebilmek için tıp fakültesinden diploma sahibi olmak şarttır”. Ayrıca bu diplomanın geçerli olabilmesi için Sağlık Bakanlığınca onaylanması gerekmektedir (m.2). Bu noktada belirtelim ki, 6552 sayılı Torba Kanun ile 6331 sayılı Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasına bir cümle eklenmiş<sup>322</sup> ve belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülebileceği öngörülmüştür. Bununla birlikte, yapılması gerekli işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler yine tıp diplomasına sahip hekimlerce yapılacaktır. Bunlar dışındaki işyeri hekimliği görevlerinin ise 10’dan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinde işveren ve işveren vekilleri tarafından yerine getirilmesi mümkün hale getirilmiştir.

#### **b. Kural: İşyeri Hekimliği Belgesine Sahip Olmak**

Kural olarak işyeri hekimliği mesleğinin sadece tıp eğitimi ile yerine getirilmesi mümkün değildir. Tıp eğitimi yanı sıra, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olunması gerekmektedir<sup>323</sup>. Bu anlamda 6331 sayılı Kanunun işyeri hekimliği tanımında da görüldüğü üzere işyeri hekimliğinin ikinci şartı, hekimin ayrıca işyeri hekimliği belgesine sahip olmasıdır (İşHek. Yön. m. 7/f.1). Ülkemizde de işyeri hekimi olabilmek için bugüne kadar genellikle tıp eğitimi almış hekimlerin sonradan işyeri hekimliği eğitim programlarına katılarak sertifikalandırılmaları veya devlet bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında belirli bir deneyime sahip olma şartı aranmıştır<sup>324</sup>. Bu usul, 6331 sayılı Kanun döneminde de devam etmektedir.

Yönetmeliğe göre, işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere işyeri hekimliği belgesi verilecektir (İşHek Yön. m.8/f.1-a). 6331 sayılı Kanun döneminde “eğitim programı ve sınav” usulünün yanı sıra işyeri hekimliği belgesi verilebilecek üç durum daha bulunmaktadır. İlk seçenekte, iş sağlığı veya iş

---

<sup>322</sup> RG. 10.9.2014, S: 6552/16 m.

<sup>323</sup> *Süzek, Çözüm Önerileri*, 314; *Başçıl, İşyeri Hekimliğinin Önemi*, 6.

<sup>324</sup> *Karagöz*, 365.

sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere işyeri hekimliği belgesi verileceği öngörülmüştür (İşHek Yön m. 8/f.1-b). Diğer bir deyişle burada işyeri hekimi olmak isteyen hekimlerin üniversitelerin iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans programlarını bitirmesinin ardından işyeri hekimliği sınavına girmesi yeterli olacaktır. Bunun yanında bu kişilerin ayrıca bir eğitim programına katılmasına gerek bulunmamaktadır. İkinci seçenekte, hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri halinde, işyeri hekimliğinin belgesi verileceği belirtilmiştir (İşHek. Yön. m. 8/f.1-c). Nihayet ilgili maddeye 18.12.2014 tarih 29209 sayı ile eklenen (ç) bendine göre, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere de istekleri halinde işyeri hekimliği belgesi verilecektir. Son iki seçenekte herhangi bir sınav şartı da bulunmamaktadır. Bu anlamda iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği alanında doktorasını tamamlayan hekimlere, kamuda bu alanda belirli bir tecrübeye sahip hekimlere ve iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere işyeri hekimliği belgesi talep etmeleri halinde verilecektir.

İşyeri hekimliği belgesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından verilecektir (İşHek Yön. m.8/f.son). İşyeri hekimliği belgesi almaya hak kazanan adayların belgeleri e-devlet sistemine geçildikten sonra Genel Müdürlükçe elektronik olarak düzenlenir (İşHek. Yön. m.35/A,f.1). Adaylar, belgelerinin düzenlenebilmesi için bu Yönetmelikteki şartları yerine getirdiklerine dair belge ve bilgileri elektronik ortamda Genel Müdürlüğe bildirmekle yükümlüdür (İşHek. Yön. m.35/A,f.2). Genel Müdürlüğe bildirilen belge ve bilgilerin doğruluğundan adaylar sorumludur (İşHek. Yön. m.35/A,f.3).

Önemle belirtelim ki, 6331 sayılı Kanunun geçici 5. maddesine göre, “bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen *işyeri hekimliği*, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar,



mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen *işyeri hekimliği* ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır”. Konuya ilişkin düzenlemeleri içeren geçmiş tarihli Yönetmelik hükümleri bakımından Danıştayın verdiği yürütmeyi durdurma ve iptal kararları karşısında sonraki düzenlemelerle yürürlükten kaldırılan bir önceki düzenlemelere dayanılarak alınmış bazı eğitimler ve sertifikalar/belgeler geçersiz sayılmıştı. Geçici 5. madde ile söz konusu eğitimlere, sertifikalara/belgelere geçerlilik tanınmaktadır. Şüphesiz zaten çok az sayıda olan işyeri hekimi olması dolayısıyla, mevcutları elde tutmaya çalışmak sistemin işleyişi açısından önem arz etmektedir<sup>325</sup>.

#### **c. İstisna: 10’dan Az İşçisi Olan Az Tehlikeli İşyerleri İçin Tıp Fakültesi Diplomasının Yeterli Sayılması**

6331 sayılı Kanun kapsamının geniş tutulması karşısında yüksek işyeri hekimi talebini karşılamak maksadıyla 6514 sayılı Kanun<sup>326</sup> ile 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda önemli değişiklikler yapılmıştır. Yapılan düzenleme uyarınca “Tabipler, işyeri hekimliği eğitimi alma ve işyeri hekimliği belgesine sahip olma şartı aranmaksızın 10’dan az işçi çalıştıran az tehlikeli işyerlerinin işyeri hekimliği görevini yapabilirler”<sup>327</sup>. Dikkat edilirse madde düzenlemesinde 6331 sayılı Kanunun sistematığında tercih edilen “çalışan” kavramı yerine “işçi” kavramı tercih edilmiştir. Bu bakımdan hükmün uygulaması için işyerindeki işçi sayısına dikkat etmek gerekecektir. Örnek verecek olursak 8 işçi 2 stajyerin bulunduğu bir işyerinde de işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü bu kapsamda sadece tıp fakültesi mezunu bir hekim tarafından yerine getirilebilecektir.

İşyeri hekimliğinin uzmanlık gerektirdiği gerçeği karşısında kısa süreçte ihtiyacı karşılayacak bu tip bir düzenlemenin geçici olması gerektiği ve en azından 10’dan az

<sup>325</sup> Caniklioğlu, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 51.

<sup>326</sup> RG. 18.01.2014, S: 28886.

<sup>327</sup> İşyeri hekimi sayısındaki açıktan kaynaklanan bu düzenleme öğretide eleştirilmektedir (Esen, 132-133).

işçi çalıştıran az tehlikeli işyerlerine özgü bir eğitimin yine de burada çalışan hekimlere verilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Zira işyeri hekimleri sağlık gözetimi, risk değerlendirmesi, acil durumlarda müdahale ve tahliye, iş kazalarının önlenmesi ve meslek hastalıklarının teşhisi gibi klasik hekimlik uygulamaları arasında olmayan önemli süreçlerde kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda hekimlerin iş sağlığına yapacakları katkı anlamında ayrı bir eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir<sup>328</sup>.

### 3. Hukuki Statüsü

İşyeri hekimliği, çalışan sağlığının korunması gereği ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan, statüsü yasalarla belirlenmiş, kamusal yönü ağır basan bir meslektir<sup>329</sup>. İşyeri hekiminin işyerindeki hukuki statüsü, çalışma şekline göre belirlenir.

İşverenler, işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünü öncelikle mevcut çalışanları arasından birini görevlendirerek yerine getirebilir. Bu husus 6331 sayılı Kanunun “iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” kenar başlıklı 6. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir: “işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir”. Şu halde (kamu görevlisi olmayan) işyeri hekimi, Türk çalışma mevzuatı bakımından mesleksel statüsü olan bir işçidir<sup>330</sup>.

İşyeri hekimlerinin işçi statüsü yanında işveren vekilliği sıfatının olup olmadığı Türk Hukukunda tartışmalıdır. 6331 sayılı Kanunda, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin, Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı hükme bağlandığından konu daha da önem kazanmaktadır. Belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanununda da işveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler olarak tanımlanmış (m. 2/f.5); ayrıca işveren vekilliği sıfatının, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir (m.2/f.6). Öğretideki baskın görüş, işyeri hekimlerinin işin yönetiminde görev aldıklarından işveren vekili niteliğine sahip

---

<sup>328</sup> Esen, 131.

<sup>329</sup> Özyacı, Cahit: “İşyeri Hekiminin İstihdamı”. **Mess Mercək Dergisi**, Temmuz 1997, 74; Başçıl, İşyeri Hekimliğinin Önemi, 5; Erkut, İdare Hukuku Açısından İşyeri Hekimliği, 102.

<sup>330</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 208; Güzel, İşyeri Hekimliği, 46; Süzek, İş Hukuku, 906; Şişli, İşyeri Hekimliği, 143; Karagöz, 385; Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 310; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 149; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1401; Bayram, İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, 107.

olduğu yönündedir<sup>331</sup>. Kanımızca, bu kişilerin işveren vekili sayılıp sayılmayacağının tespitinde mevzuat yanında bu kişilere ayrıca verilmiş yetkilerin kapsamına da bakılması gerekir<sup>332</sup>. Biz, emir ve talimat verme yetkisinin olmadığı bir hiyerarşik yapı içinde işyeri hekiminin işveren vekili olarak kabul edilemeyeceği düşüncesindeyiz<sup>333</sup>.

İkinci seçenek olarak işveren, işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğünü dışarıdan hizmet alımı yoluyla yerine getirebilir. 6331 sayılı Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasında göre, işveren, “çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir”. İşHek. Yönetmeliğinde dışarıdan hizmet alınabilecekler arasında OSGB yanı sıra Bakanlıkça yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı’na bağlı birimler de sayılmıştır (m.5/f.1-b). Bu seçenekte işyeri hekimi, doğrudan hizmet verdiği işyerinin işvereni ile değil, dışarıdan hizmet alınan birim ile iş ilişkisi içerisinde. İşyeri hekiminin hangi işyerlerinde görevlendirileceği, o işyerlerindeki çalışma sürelerinin ne kadar olacağı ve işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin faaliyetlerin OSGB tarafından belirlenmesi sebebiyle bu ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı ifade edilebilecektir. Ayrıca işyeri hekiminin ücreti de OSGB tarafından ödenmektedir<sup>334</sup>.

Nihayet gerekli nitelik ve belgeye sahip olması halinde, çalışan sayısı ve tehlike sınıfını dikkate alarak kendi işyerinde, işyeri hekimliği görevini işverenin kendisi de üstlenebilir. Bu seçenekte işyeri hekimi, bizzat işveren sıfatını haizdir.

6331 sayılı Kanundan önceki dönemde öğretide, işyeri hekimi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmasının şart olmadığı; hukuki ilişkinin vekâlet, istisna veya karma iş görme sözleşmesine dayanabileceği de ileri

---

<sup>331</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1401; Süzek, İş Hukuku, 906; 6331 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce yazılan eserlerinde aynı görüşte bkz. Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 208; Güzel, İşyeri Hekimliği, 46; Karagöz, 385-386; Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 310; Bayram, İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, 107; Seratlı, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 222; Tahtakıran, 111; Özyurt, 338.

<sup>332</sup> Bkz. Birinci Bölüm, §3, I, 3, b.

<sup>333</sup> Ayrıntılı değerlendirme için ayrıca bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 215 vd.; Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 307 vd.

<sup>334</sup> Pulat, Pelin: “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”. Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C: II, Beta Yayınları, 2011, 2074-2075.

sürülmüştür<sup>335</sup>. Bu hususta batı hukuku örneği olarak Almanya’da da küçük işletmelerde vekâlet ve istisna sözleşmeleriyle serbest meslek mensubu hekimlere işyeri hekimliği görevi verilmesinin mümkün olduğunu ifade edelim<sup>336</sup>. Söz konusu durumu 6331 sayılı Kanun çerçevesinde değerlendirdiğimizde ise bu seçeneğin artık mümkün olmadığı sonucuna varılmalıdır. Zira Kanunun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesini düzenleyen 6. maddesinde öngörülen (yukarıda incelediğimiz) seçeneklerle işyeri hekimi çalıştırma olanağı tanınmıştır<sup>337</sup>. İşverenin söz konusu seçenekler dışında bir yöntemle işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmesi mümkün değildir.

### III. İŞYERİ HEKİMLİĞİ EĞİTİMİ

#### 1. İşyeri Hekimliği Eğitimine İlişkin Genel Bilgiler

İş sağlığı hizmetlerinin işlevleri ve etkinlikleri bu hizmetlerin tıbbi yönünün önemini ortaya koymakta ve bu hizmetlerin bir hekimin sorumluluğunda yürütülmesi gerekmektedir. Bir uzmanlık dalı olan işyeri hekimliğini icra eden hekimlerin bu alanda uzmanlaşmış olması; hizmet ettiği işyerinin ve içinde bulunduğu sektörün sağlık sorunları hakkında bilgi sahibi olması ve iş kazaları ve meslek hastalıkları ile iş sağlığı hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olması önem arz etmektedir<sup>338</sup>.

Yukarıda bahsedilen nedenlerle bugün artık birçok ülke mevzuatında işyeri hekiminin yalnızca tıp eğitimi almış olması yeterli bulunmamaktadır. Bu bağlamda

<sup>335</sup> Özyacı, 81; Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 208; Bu yönde düşünen yazarlar, işyeri hekimliği görevlerinin mevzuatta belirlenen niteliklere sahip bir hekim tarafından yerine getirilmesinin önemli olduğuna dikkat çekmektedirler. Bu bağlamda sözleşmenin şeklinin önemi yoktur (Bkz. Arıcı, İSİG Dersleri, 132-133; Karagöz, 386; Tam süreli çalışma esasına göre işyerinde çalıştırılan işyeri hekimi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması gerektiği, diğer durumlarda ise zorunlu olmadığı yönünde bkz. Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 90; Geçmiş dönemde işyeri hekimiyle akdedilen sözleşmenin hizmet sözleşmesi olmasının zorunlu olduğu yönünde bkz. Erkut, 101; Güzel, İşyeri Hekimliği, 46; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 155 vd.

<sup>336</sup> Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 86; Güzel, İşyeri Hekimliği, 42.

<sup>337</sup> Söz konusu düzenlemeye göre işveren, “çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir” (İSGK m. 6/f.1-a).

<sup>338</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 199-200; Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 84 vd.; Şişli, İşyeri Hekimliği, 107; Demircioğlu, A. Murat/Kaplan, Hasan Ali : “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 30, 2013, 14.

uluslararası uygulamalara baktığımızda iki modelin benimsendiği görülmektedir. İlk modelde, işyeri hekimliği görevi, bu alanda uzmanlık diplomasına sahip hekimler tarafından yerine getirilmektedir. Avrupa ülkelerinde uzmanlık eğitimi genellikle üniversitelerin, ulusal iş sağlığı enstitülerinin, hastane temelli klinik birimlerinin, işyeri hekimliği servislerinin gözetmenliğinde tek tip ve iş sırasında geniş kapsamlı, akademik ve uygulamalı bir eğitim olarak verilmektedir<sup>339</sup>. Bu eğitimin süresi ise tıp fakültesinden sonra 4 yıl olarak belirlenmiştir<sup>340,341</sup>. Diğer modelde ise işyeri hekimliği uzmanlık diploması olmadan, işyeri hekimliği konusunda alınan bir sertifika eğitimi sayesinde bu görevin icra edilmesine olanak tanınmaktadır<sup>342</sup>. Sertifikasyon eğitiminin süresi ise ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir<sup>343</sup>. Ülkemizde de işyeri hekimliği konusunda ikinci model tercih edilmekte, yıllardır sertifikasyon eğitimiyle işyeri hekimliği belgesi verilmektedir. 6331 sayılı Kanunun öngördüğü sistem de budur<sup>344</sup>.

İşyeri hekimliği alanında uzmanlık, teorik ve uygulamalı bir eğitimle kazanılmaktadır. Teorik eğitimin kapsamında endüstriyel tıp, endüstriyel fizyoloji, endüstriyel toksikoloji, endüstriyel psikoloji, ergonomi, epidemiyoloji, endüstriyel sağlık, kazalardan korunma, meslek hastalıkları, ilk yardım, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı, mesleki ruhsal sağlık vb. dersler yer almaktadır<sup>345</sup>. Uygulamalı derslere ise iş

---

<sup>339</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, 38; Gelegen, Didem Gediz/Saner Kaan, Ebru/Özdemir, Nalan (çev.): **Avrupa'da İş Hekimliği: Kapsam ve Yeterlilikler**. Ankara, TTB Yayınları, 2002, 61; Tahtakıran, 81-83.

<sup>340</sup> Başçıl, İşyeri Hekimliğinin Önemi, 7.

<sup>341</sup> Belirtelim ki, ülkemizde işyeri hekimliği ana uzmanlık dalı olarak kabul edilmemektedir. Tıpta Uzmanlık Tüzüğü'nde (RG. 19.06.2002, S: 24790) işyeri hekimliği, halk sağlığı uzmanlık dalının yan dal uzmanlığı olarak yer almıştır; İşyeri hekimliğinin tıp alanında bağımsız bir uzmanlık dalı olması gerektiği yönünde bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 195.

<sup>342</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, 38; Başçıl, İşyeri Hekimliğinin Önemi, 6; Gelegen/Saner Kaan/Özdemir (çev.), 61; Tahtakıran, 81-83.

<sup>343</sup> Başçıl, İşyeri Hekimliğinin Önemi, 7.

<sup>344</sup> Bu konuda TTB, işyeri hekimliğinin bir uzmanlık eğitimi haline getirilmesini, aynı zamanda tıp fakültelerinde de ana bilim dalı oluşturulmasını talep etmektedir (Başçıl, İşyeri Hekimliğinin Önemi, 8).

<sup>345</sup> Başçıl, Haluk: "İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık". **Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Uluslararası Ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara 2003, 110; Aynı yazar bkz. İşyeri Hekimliğinin Önemi, 9-10; Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 199; Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 82; Şişli, İşyeri Hekimliği, 113; Tahtakıran, 83.

sağlığı kurumlarında çalışanların muayenelerine katılmak ve laboratuarda işçi sağlığı ile ilgili çalışmalar yapılması örnek gösterilebilir<sup>346</sup>.

## 2. Eğitim Programı

İşyeri hekimlerinin eğitimine ilişkin düzenlemeler İşHek. Yön.'ün altıncı bölümünde düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 32. maddesine göre, “İşyeri hekimlerinin eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri Genel Müdürlükçe belirlenir. Eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler, işyeri hekimleri için en az bir işyeri hekiminin görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır”.

Önemle belirtelim ki, Yönetmeliğin “yenileme eğitimleri” kenar başlıklı 34. maddesinin 18.12.2014 tarihinde mülga olması neticesinde<sup>347</sup> işyeri hekimliği belgesi sahibi olan kişilerin, yeni bir düzenlemeye gidilmediği müddetçe, yenileme eğitim programlarına katılması zorunluluğu bulunmamaktadır.

## 3. Sınav

İşyeri hekimliği sınavına ilişkin Yönetmeliğin 35. maddesine göre eğitim programlarını tamamlayan adayların sınavları Bakanlıkça yapılır veya yaptırılır (f.1). Adaylardan 8inci madde gereğince eğitim ve sınav şartı arananlar ancak eğitim programını tamamladıktan sonra düzenlenecek sınavlara katılabilirler (f.2). Doğrudan sınava girme hakkı tanınan adayların, sınavlara katılabilmeleri için Genel Müdürlüğe yapılacak son başvuru tarihinden önce mezun olmaları gereklidir (f.3). Doğrudan sınava girme hakkı tanınan adaylar iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan hekimlerdir (İşHek. Yön. m. 8/f.1-b). Sınavlarda 100 puan üzerinden en az 70 puan alan adaylar başarılı sayılır, sınav sonuçlarına itirazlar sınavı düzenleyen kurum tarafından sonuçlandırılır (f.4).

---

<sup>346</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 199.

<sup>347</sup> Mülga:RG-18/12/2014-29209.

Tekrar hatırlatalım ki, hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş güvenliği ve güvenliği bilim doktorları, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişleri ile Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimler (İşHek. Yön. m. 8/f.1-c) ile iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimler (İşHek. Yön. m. 8/f.1-ç) bakımından sınav şartı aranmadan istekleri halinde kendilerine işyeri hekimliği belgesi verilecektir.

#### 4. Diğer Hususlar

##### a. Eğitim Kurumlarına İlişkin Düzenlemeler

Eğitim kurumu, 6331 sayılı Kanun m. 3/f.1-d’de “İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseler” olarak tanımlanmıştır<sup>348</sup> (Ayrıca bkz. İşHek. Yön. m. 4/f.1-ç).

---

<sup>348</sup> Söz konusu hükmün Anayasa’ya aykırılığı nedeniyle iptali isteminde bulunulmuştur. Anayasa Mahkemesi tarafından iptal talebi, “iş güvenliği ve sağlık personeline yönelik eğitimlerle ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının doğrudan yetkili kılındığı, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, özellikle de Türk Tabipler Birliğinin, bu süreçte yok sayıldığı, anılan kuruluşlar ve ayrıca sendikaların bu alanda eğitim vermelerinin engellendiği, işyeri hekimliğinin normal hekimlik üstüne bir ihtisas ve yan dal olarak kabul edildiği ve yükseköğretim niteliğinde olduğu, Anayasa’ya göre yükseköğretimin üniversiteler tarafından verilmesinin şart olduğu, buna göre bu eğitimin sadece üniversiteler ya da uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde verilebileceği, lisans ve lisansüstü eğitim konusunda anayasal kuruluşlar olan üniversitelerin anayasal yetkilerini kullanabilmelerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından yetki almış olmalarıyla mümkün hâle geldiği, Kanun ile getirilen düzenlemelerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının özel şirketleri lisansüstü öğrenim niteliğindeki işyeri hekimliği eğitimi verme konusunda yetkilendirebileceği belirtilerek kuralın, Anayasa’nın 130., 131. ve 135. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür” şeklinde özetlenmiştir. Anayasa Mahkemesi iptal talebini reddederken şu ifadelerle yer vermiştir: “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak olan hekim, mühendis, mimar ve teknik elemanlar tıp, mühendislik ve teknik bölümlerle ilgili lisans, lisansüstü veya uzmanlık eğitimlerini tamamlamış belirli unvanlardaki kişilerdir. Bu kişilere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak verilecek eğitim, bir sertifika programı çerçevesinde bu kişilerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlayan teorik ve uygulamalı kısımlardan oluşan bir eğitim olup yüksek öğretim kurumları tarafından verilen tıp, mühendislik ve teknik eğitim alanındaki lisans ve lisansüstü eğitimle bir benzerliği ve ilgisi bulunmamaktadır. Ayrıca, bu kişilere iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak verilecek eğitim sonucunda tıp veya mühendislik eğitimiyle ilgili bir belge de verilmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak olan hekim, mühendis, mimar ve teknik elemanlara bir sertifika programı çerçevesinde verilen teorik ve uygulamalı kısımlardan oluşan eğitimin, yükseköğretim kurumları tarafından verilen lisans ve lisansüstü eğitimle ilgisi bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural

İşyeri hekimi eğitim kurumlarına ilişkin esaslar, İşHek. Yönetmeliği'nin 5. Bölümünde m. 21 ve devamında düzenlenmiştir. Bu çerçevede eğitim kurumu yetki belgesi almak için gerekli işlemler (m. 21), eğitim kurumu yeri ve yerleşim planında aranacak şartlar (m. 22), derslik ve diğer bölümlerde aranan şartlar (m. 23), aydınlatma, gürültü ve termal konfor şartları (m. 24), eğitim kurumlarının eğitici kadrosu (m. 25), eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi (m. 26), eğitim kurumlarının belgelendirilmesi ve vize işlemleri (m. 27), eğitim kurumlarının görev, yetki ve sorumlulukları (m. 28), sorumlu müdürün görev ve sorumlulukları (m. 29), eğitim programları (m. 30) ve son olarak eğitim programlarına başvurunun nasıl olacağına ilişkin düzenlemeler (m. 31) bu bölümde yer almaktadır.

Hatırlanacağı üzere, işyeri hekimlerinin eğitilmesi ve sertifika verilmesi konusunda kimin yetkili olduğu konusunda geçmiş dönemde sorunlar yaşanmıştır<sup>349</sup>. 1988 yılından itibaren TTB, mevzuata dayanan bir yetkisi olmamasına rağmen 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun genel nitelikteki hükümlerine dayanarak işyeri

---

*Anayasa'nın 130. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir. Kuralın, Anayasa'nın 131. ve 135. maddesiyle ilgisi görülmemiştir*" (AYM 03.04.2013, E. 2012/97, K. 2013/51). Anayasa Mahkemesi'nin kararını isabetli bulan inceleme için bkz. *Demircioğlu/Kaplan*, Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, 253 vd. Bununla birlikte *yazarlar*, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel şirketlerin üniversiteler ile işbirliği yapmasını öngören bir düzenlemeye yer verilmesinin daha doğru bir tercih olacağını vurgulamaktadırlar (Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, 255). Eğitimde esas olarak üniversitelere görev verilmesinin isabetli olacağı yönünde ayrıca bkz. *Engin*, Murat: "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu". **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler ve Eleştiriler**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, 90.

<sup>349</sup> 1475 sayılı Kanun döneminde yürürlükte bulunan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 6/c maddesinde işyeri hekimliği sertifikasının "yetkili bir makam" tarafından verileceği belirtilmekteydi. Bu hükmün iptali istemiyle açılan davada Danıştay 10. Dairesi 8.11.2001 tarih, E. 2001/1467, K. 2001/3841 sayılı kararıyla, işyeri hekimliği verecek makamın açıkça belirlenmediği gerekçesiyle Yönetmeliği 6/c maddesinin iptaline karar vermişti. Ortaya çıkan boşluk ise 4857 sayılı Kanunun 81. maddesine dayanılarak çıkarılan İşyeri hekimlerinin eğitimleri hakkında yönetmelik ile doldurulmaya çalışılmış ve bu yetkinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmesi öngörülmüştü. Bununla birlikte Yönetmeliğin bazı maddelerinin iptali ve yürürlüğünün durdurulması için TTB tarafından açılan davada Danıştay 10. Hukuk Dairesi 28.05.2004 tarih, E. 2004/1253 sayılı kararında yürütmenin durdurulması talebi reddedilmiştir. Buna karşılık Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 02.12.2004 ve 2004/600 sayılı kararında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işyeri hekimliği eğitimi konusunda düzenleme yapma yetkisi bulunmakla birlikte, işyeri hekimliğinin uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastaneleride ya da üniversitelerde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu, bu konuda uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşlar devre dışı bırakılmak suretiyle, örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan ÇASGEM ve İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonuna yetki verilmesi şeklindeki düzenlemelerde hizmet gereklerine uyarlık görülmemiş ve bu nedenlerle Yönetmeliği 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile 18,19 ve 20. maddeleri yönünden yürütmenin durdurulması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu hususta daha ayrıntılı bilgi ve değerlendirmeler için bkz. *Tahtakıran*, 89 vd.



hekimliği sertifikası kursları düzenlemeye kendisini yetkili görmüştür<sup>350</sup>. Esasen işyeri hekimliği konusunda en yetkili makamın tıpla ilgili konumu dolayısıyla TTB olması gerektiği de düşünülebilir<sup>351</sup>. Ancak konunun işyerine, maliyete, sosyal sigortalara ve temel hukuk kurallarına ilişkin yönleri de bulunmaktadır. Bu bağlamda öğretide, TTB'ye de sertifikalandırma konusunda etkin bir görev verilmesi önerilmiştir<sup>352</sup>. Belirtelim ki, 6331 sayılı Kanun döneminde, bir kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan TTB<sup>353</sup>'nin, “Bakanlıkça yetkilendirilmesi koşuluyla” işyeri hekimliği eğitimi vermesi mümkündür. Bunun gibi üniversitelerin de bu eğitimi verebilecek kurumlar arasında sayılması isabetlidir. Ancak mevcut düzenleme sadece işyeri hekimliği eğitimini değil iş güvenliği uzmanlığı eğitimini de kapsayacak şekilde Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerin de eğitim kurumu olabileceğini öngörmektedir. İşyeri hekimliği eğitimi gibi tıbbi uzmanlık gerektiren bir alanda bilimsel donanımı tartışmalı, kar odaklı müesseselerin yetkilendirilmesinin isabeti tartışılabilir. Bu çerçevede yetki verilmesinin sıkı koşullara bağlanması ve iyi bir denetim mekanizması oluşturulmasının önemi ortadadır<sup>354</sup>.

## **b. Eğitimcilere İlişkin Esaslar**

Yetkin işyeri hekimlerinin yetişmesi, doyurucu bir eğitim programı, uygun bir ölçme değerlendirme sistemi kadar alanında uzman bir eğitici kadrosu ile mümkündür. Yönetmeliğin 7. Bölümü “Eğiticiler ve Belgelendirme” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde işyeri hekimliği eğitici belgesinin kimlere verileceği (m. 36), eğitimcilerin görev ve sorumlulukları (m. 37) ve eğitimcilerin belgelendirilmesi (m. 38) düzenlenmiştir.

<sup>350</sup> Bu husustaki ayrıntılı açıklamalar için bkz. *Ekmekçi*, Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, 75; Aynı yazar bkz. İşyeri Örgütlenmesi, 91 vd.; *Karagöz*, 365-370.

<sup>351</sup> Almanyada’ da uzmanların mesleki tıp (Arbeitsmedizin) alanındaki eğitim ve öğretimi, eğitim alanının devlet tasarrufunda olmasından bu yana, Federal İşyeri Hekimleri Odası (Bundesärztekammer;BAK) tarafından düzenlenmektedir (*Froneberg*, 301).

<sup>352</sup> Konuyla ilgili olarak *Tuncay*, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve TTB’nin kuracağı bir ortak kurulun yetkili kılınmasını önermektedir (Uluslararası Uygulamalar, 89); *Güzel* de işyeri hekimliğinin tıbbi deontoloji boyutu ve bugüne kadar ki başarılı uygulamalar dikkate alınarak sertifika programları, eğitimin süresi ve içeriği konularının tabip odalarınca düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir. *Yazara göre*, Genel Müdürlük ise bünyesinde iş hekimi istihdam ederek, dış denetimi etkin kılmalıdır (İşyeri Hekimliği, 41).

<sup>353</sup> TTB ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 7 vd.

<sup>354</sup> Ayrıca bkz. *Özyurt*, 343.

## IV. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREVLERİ

### 1. Genel Görevleri

6331 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasında da belirtildiği üzere, bir işyerinde çalışanların sağlığı ve güvenliğinden öncelikle işveren sorumlu olup bu sorumluluğun ortadan kaldırılması hiçbir surette mümkün değildir. Ancak bilindiği gibi iş sağlığı ve güvenliği, uzmanlaşma gerektiren multidisipliner bir alandır ve işverenlerin çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkin mevzuatın öngördüğü tüm görevleri kendi bilgi ve becerisiyle yerine getirmesi mümkün olmamaktadır. Genel olarak iş sağlığı hizmetleri, bu hizmetlerin etkin şekilde yerine getirilmesini sağlayacak görevlerin niteliğine göre belirlenen multidisipliner bir ekip aracılığıyla yerine getirilmektedir. Bu bağlamda söz konusu görevler iş sağlığı, iş hijyeni, ergonomi, işyeri hemşireliği vs. gibi alanlarda uzmanlaşmış kişilere verilmektedir<sup>355</sup>. İşyeri hekimi de bu takımda görev alan bir uzman niteliğini haiz bulunmaktadır. Ülkemizde bu kapsamda işyerlerinde çalıştırılma zorunluluğu işyeri hekimleri için öngörülmüş, tam süreli işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde ise diğer sağlık personelinin de çalıştırılacağı belirlenerek iş sağlığı hizmetlerini yürütecek personel belirlenmiştir. Diğer bir deyişle iş sağlığına yönelik işverenin yükümlülüklerinin işyerinde yerine getirilmesi doğrultusunda yasal düzenlemelerin gereği, esasen işyeri hekimi rehberliği ve danışmanlığında yerine getirilecektir<sup>356</sup>.

İşyeri hekimlerinin işyerilerindeki rolü 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin 2. fıkrasında yapılan değişiklikle daha da açıklığa kavuşmuştur. Söz konusu düzenleme uyarınca “işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen *işyeri hekimi* ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur”.

---

<sup>355</sup> *Alli*, 84.

<sup>356</sup> Ayrıca bkz. *Başçıl*, İşyeri Hekimliğinin Önemi, 4-5.

Bu çerçevede işyeri hekimlerinin görevleri, “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” in 9. maddesinde beş temel başlık altında toplanmıştır.

Bunlar;

- Rehberlik
- Risk değerlendirmesi
- Sağlık gözetimi
- Eğitim, bilgilendirme, kayıt
- İlgili birimlerle işbirliği’dir.

Görüldüğü üzere işyeri hekimliği görev tanımı çok geniş belirlenmiştir. Burada işyeri hekimlerinin bu kadar geniş yelpazede çizilen görevlerini layıkı ile yerine getirebilmesinin her zaman mümkün olup olmadığı sorusu akla gelebilecektir<sup>357</sup>. Yönetmelikte tam süreli işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu sadece belirli bir çalışan sayısının üstünde olan işyerleri için öngörülmüştür. İşyerinin tehlike sınıfı düştükçe ve çalışan sayısı azaldıkça işyerinde işyeri hekimi bulundurma süresi de paralel bir şekilde azalmaktadır. Bu bakımdan işyeri hekiminin bu görevleri kısıtlı bir zaman diliminde yerine getirmesini beklemek her zaman gerçekçi olmayacaktır<sup>358</sup>.

İşyeri hekimleri, Yönetmelikte belirtilen bu görevleri yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler (İş Hek. Yön. m. 11/f.1). Aşağıda işyeri hekiminin görevleri İşyeri Hekimliği Yönetmeliğindeki sistematığe göre incelenecektir.

---

<sup>357</sup> Benzer yöndeki tartışmalar Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda da söz konusudur. İşyeri hekiminin kapsamlı ve detaylı görev tanımını yerine getirmenin çok sayıda işyeri hekimi çalıştırılmasını gerektirdiğine, bunun da hizmetlerin gereğince yerine getirilmesini zorlaştıracasına işaret edilmektedir (Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 4, Aufl, München 2000, 350-351, Aktaran: Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 84-85).

<sup>358</sup> Aynı yönde bkz. Ergin, Berin: “İş Kanununun Tarafları Neden Yeniliklere Uyum Sağlamalı ve İşyeri Hekimliğinin İnsan Hakkı Açısından Değerlendirmesi”. **Mess Merccek Dergisi**, İstanbul, Mess Yayınları, Temmuz 2004, 83-84; *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 113; *Karağöz*, 376, 379; *Caniklioğlu*, Akademik Forum (Yorum), 533-534.

#### **a. Rehberlik**

İşyeri hekimlerinin işyerindeki görevlerinden olan işverene rehberlik, şu hususları içermektedir (m. 9/f.2-a):

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

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

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

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

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

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

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

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

Görüldüğü gibi, iş sağlığı hizmetleri arasında yer alan çalışma ortamının incelenmesi bakımından işyeri hekimine önemli görevler yüklenmiştir. Belirtelim ki, bu görevlerini layıkıyla yerine getirebilmesi için işyeri hekiminin işyerini tanıması önem arz etmektedir. Bunun için işyeri hekiminin işyerini düzenli ziyaret etmesi, işyerindeki sağlık koşullarını, kirlenmeyi, işin yürütülmesinden kaynaklanan stresi ve çalışanların karşı karşıya kaldığı tehlikeleri gözlemlemesi gerekmektedir<sup>359</sup>. Bunu yaparken çalışanlara ve idarecilere de yapılan iş konusunda danışmalıdır<sup>360</sup>.

## **b. Risk Değerlendirmesi**

İşyeri hekiminin Yönetmelikteki kapsamlı görev tanımı çerçevesinde ikinci grup görevi genel olarak risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak ve tıbbi yönden özel önlem alınması gereken gruplara ilişkin gerekli önlemleri almaktır (m. 9/f.2-b). Buna göre işyeri hekimi;

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

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

İnsanın fizyolojik yapısından kaynaklanan kusur ya da eksiklikler yaralanmaya ya da hastalanmasına yol açabilir. Örneğin, iş kazası nedeni olarak sıkça gündeme getirilen “dikkatsizlik” olgusu insanın doğasında vardır. Hastalık, stres, yorgunluk ve bunlar gibi etmenler, dikkatsizliğe yol açarak iş kazası riskini artırmaktadır<sup>361</sup>. Bu sebeple işyeri hekiminin çalışanları ve işin düzenini yakından takip etmesi ve riski asgari düzeye

---

<sup>359</sup> *Alli*, 85; *Demircioğlu*, İşyeri Hekimliği, 196; *Tuncay*, Uluslararası Uygulamalar, 82; *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 170; *Karagöz*, 378.

<sup>360</sup> *Mestçioğlu*, 24.

<sup>361</sup> *Fişek*, 1860.

indirmek için gerekli önlemleri alması önem arz etmektedir. Bunun gibi tehlikeler, riskler ve alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri de işyerine göre farklıdır<sup>362</sup>.

Şüphesiz, işyerlerinde özel olarak dikkat edilmesi gereken kişiler de bulunabilmektedir. Bu kişiler, işyerindeki risklerden diğer çalışanlara göre daha hızlı, kolay ve yoğun etkilenebilmektedirler veya etkilendiklerinde daha ağır sonuçlarla karşılaşabilmektedirler<sup>363</sup>. Yönetmelikte “özel politika gereken gruplar” şeklinde ve “örnek yoluyla” yani sınırlı sayıda olmaksızın belirtilen kişi ve durumların çeşitlendirilebilmesi mümkündür. Özel politika gerektiren haller yaş<sup>364</sup>, psikolojik durum, sosyal koşullar veya iletişim engelleri gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilmektedir<sup>365</sup>. Özel politika gerektiren söz konusu haller geçici olabileceği gibi (örn: gebe veya emziren kadınlar) süreklilik de arz edebilir (örn: engelli çalışanlar). Geçici hallerde alınabilecek bir örnek olarak, herhangi bir kazanç kaybı olmaksızın durumlarına uygun alternatif bir işte çalıştırmak gelebilir. Bunun gibi, durumları sürekli veya geçici olması fark etmeksizin bu kişilerin durumlarına uygun teknik ve organizasyonel önlemlerin alınması gerekmektedir<sup>366</sup>.

Kanımızca söz konusu önlemlerin alınmaması işverenin eşit davranma borcunun ihlali olarak da değerlendirilebilecektir. Şöyle ki, 4857 sayılı İş K. m. 5'e göre iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (f.1). Yine işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (f.3). Sağlıklı ve

---

<sup>362</sup> Sağlık hizmetlerinin sunumunda her işyerinin kendine özgü ihtiyaçları bulunmaktadır. Çalışan sayısı, organizasyonun biçimi, potansiyel tehlikelerin sayısı ve şiddeti ile işyerinin bulunduğu konum, daha açık ifadeyle sağlık kuruluşlarına uzaklığı gibi faktörlerin dikkate alınması gerekir (Kloss, 19) .

<sup>363</sup> Piyal, 144.

<sup>364</sup> Çalışma ortamında yıllar geçtikçe ve çalışanların yaşının ilerlemesiyle belirli kronik hastalıklar (hipertansiyon, şeker hastalığı, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi rahatsızlıkları, obezite vb.) ortaya çıkmaya başlar. Bu hastalıkların gelişmesinde işyeri ortamındaki bazı faktörlerin de etkisi olmakla birlikte, çoğu kez bu hastalıklar işyeri ortam faktörlerinden bağımsız olarak gelişmektedir. Çağdaş sağlık anlayışında insanların yaşamı bir bütün olarak değerlendirilmekte ve meydana gelebilecek her türlü sağlık sorunundan korunma yaklaşımı benimsenmektedir. Bu amaçla sağlık üzerinde olumsuz etki meydana getirebilecek her türlü risk faktöründen korunulması gerekir (Bilir, 14).

<sup>365</sup> Alli, 87.

<sup>366</sup> Alli, 87.

güvenli ortamda çalışmak bütün işçilerin hakkı, işverenlerin ise yükümlülüğüdür. Bu çerçevede örneğin çalışma ortamında bir engelli veya gebe işçinin durumlarına uygun teknik ve organizasyonel önlemlerin alınmaması, bu kişilere yönelik sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanmasında negatif ayrımcılık yapıldığı anlamına gelecektir. Bu gibi bir durumda işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatını talep edebileceği düşüncesindeyiz (4857 sy. İş K. m. 5/f.6).

### c. Sağlık Gözetimi

TBK m. 417/f.2’de işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü öngörülmüştür. “Gerekli her türlü önlemi almak” yükümlülüğü kapsamına çalışan seçiminde dikkatli davranmak, çalışanları meslek ve kabiliyetlerine uygun yerlere yerleştirmek, işe girişte olduğu kadar işin devamı süresince de işin sağlıklarına uygun olduğunu kontrol yükümlülüğü de girmektedir<sup>367</sup>. Bu çerçevede 6331 sayılı Kanunda çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerinin dikkate alınarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarının sağlanmasının işverenin yükümlülükleri arasında olduğu hükme bağlanmıştır (m. 15). Madde gerekçesine göre, “Bu maddenin düzenlenmesinin en önemli amacı, çalışanların ruhsal ve bedensel olarak sağlıklarını koruyacak ve devamını sağlayacak nitelikte iş ve işyeri seçiminin ön planda tutulması gerekliliğini ortaya koymaktır. Sağlık gözetimi her ne kadar meslek hastalıklarının önlenmesi gibi bir görev yüklense de iş kazalarının azaltılmasıyla da doğrudan bağlantılıdır. Çalışanların sağlık gözetimi ile fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunlarının saptanarak, bu durumlarına uygun işe atanmasıyla iş kazaları ve meslek hastalığının oluşmasının önüne geçilebilecektir. Örneğin: periyodik sağlık kontrolleri sonucunda hipertansiyonu olduğu belirlenen bir çalışanın inşaat iskelelerinde olduğu gibi yüksekte çalışmasına müsaade edilmemelidir”.

6331 sayılı Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları kural olarak işyeri hekiminden alınır<sup>368</sup>. Ancak 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri

<sup>367</sup> Kaplan Senyen, E. Tuncay: “İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları”. *Çimento İşveren Dergisi*, C: 28, S: 3, Mayıs 2014, 20.

<sup>368</sup> Uygulamayı isabetli bulan Özdemir’e göre, raporların farklı birimlerden alınması, çalışanın sağlık geçmişinin sağlıklı şekilde takip edilememesi sonucunu ortaya çıkarmakta ve meslek hastalığının tespitini

için kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir<sup>369</sup>. Raporlara itirazlar ise Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir<sup>370</sup> (İSGK m. 15/f.3).

Görüldüğü gibi işveren, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmaları noktasındaki yükümlülüğünü işyeri hekimi kanalıyla yerine getirmektedir. Bu bağlamda işyeri hekimi çalışanların sağlığından sorumludur. Kuşkusuz hekimin buradaki sorumluluğu, deontoloji ilkeleri ve olanakları ölçüsünde yerine getirmekle sınırlı olarak anlaşılmalıdır. Bu bağlamda hekimin tıbbi muayeneleri en iyi biçimde yapması gerekir<sup>371</sup>. İşyeri hekiminin sağlık gözetimine ilişkin görevleri İşHek. Yön. m. 9/f.2-c 'de belirlenmiştir.

Buna göre işyeri hekimi aşağıda belirtilen görevleri yapmakla yükümlüdür;

- (i) Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak,
- (ii) Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak,
- (iii) Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

---

güçleştirmektedir. Bu bakımdan sağlık raporları ile işyeri hekimliğinin bütünleştirilmesi, kanunun en önemli adımlarından biri olmuştur (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 260). Buna karşılık *Akyiğit*, tam donanımlı bir özel/kamusal hastaneden veya tıp fakültelerine bağlı hastanelerden alınan raporların hiçe sayılmasını isabetsiz bulmaktadır (İş Hukuku, 308).

<sup>369</sup> Bu düzenleme, 6552 sayılı Torba Kanunla değiştirilmeden önce “sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır” şeklindeydi. Yapılan değişiklikle bu sınırlama kaldırılmıştır.

<sup>370</sup> Öğretide hakem hastanelerin kararlarına karşı iş mahkemelerine dava açabilme imkanının tanınmasının yerinde olacağı belirtilmektedir (*Senyen Kaplan*, 24, 34; Aynı yönde bkz. *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 269-270).

<sup>371</sup> *Demircioğlu*, İşyeri Hekimliği, 214.



(iv) Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını Yönetmeliğin ekinde (EK-2) verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek,

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

(vi) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak<sup>372</sup> ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak,

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

(viii) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak<sup>373</sup>,

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

---

<sup>372</sup> Çalışma ortamı gözetimi ile ilgili olarak gerektiğinde ölçümler yapılması işinin, işyeri hekiminin değil daha çok iş güvenliği uzmanının görevleri arasında olduğu yönünde, *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 113.

<sup>373</sup> Meslek hastalıklarını, özellikle bulaşıcı olanları olabildiğince erken teşhis etmek, işyerindeki endüstriyel hijyen sorunlarını tıbbi yönden incelemek “koruyucu tıp” işlevinin bir gereğidir (*Demircioğlu*, İşyeri Hekimliği, 196).

(x) Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.

Fark edileceği üzere çalışanların sağlık muayenelerinin yapılması işyeri hekiminin sağlık gözetimi başlığı altında belirtilen görevlerinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Tıbbi muayenenin hukuki konumu bugün birçok ülke mevzuatında tartışmalıdır. Tıbbi muayenenin bazen kişi dokunulmazlığının ihlali bazen de çalışma hakkının zedelenmesi olarak kabul edilip edilmeyeceğinin üzerinde durulmaktadır. Ancak genel olarak tıbbi muayene olarak kabul edilen; çalışanın bulaşıcı hastalığı olup olmadığının, işe uygun olup olmadığının, işe uyum sağlayıp sağlayamayacağının işin ve iş ortamının sağlığa etkisinin araştırılmasıdır<sup>374</sup>. Bu kapsamda işyeri hekiminin *işe giriş muayenesi, periyodik muayeneler ve işe dönüş muayenesi* yapması zorunluluğu bulunmaktadır<sup>375</sup>. 4857 sayılı İş Kanununda, işe giriş ve periyodik muayene zorunluluğu tüm işyerleri ve çalışanlar için değil, sadece ağır ve tehlikeli işler (mülga m. 86) ile onsekiz yaşından küçük işçiler için (mülga m. 87) öngörülmüştü. 6331 sayılı Kanun döneminde ise işin ve çalışanın niteliğine bakılmaksızın tüm çalışanların tıbbi muayeneye tabi tutulacağının öngörülmesi isabetli olmuştur<sup>376</sup>. Yönetmelikte sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak işyeri hekiminin öncelikli görevi olmaktadır<sup>377,378</sup>.

<sup>374</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 194; Başçıl, Mesleki Bağımsızlık, 11.

<sup>375</sup> İşyeri hekiminin öncelikle işyerinden kaynaklanan özel sebepler ile genel sağlık sebepleri arasında bir kontrol görevi bulunmaktadır. İşyerinden kaynaklanmayan sebeplerin varlığı işyerini ve işyerindeki çalışanları ilgilendirdiği ölçüde hekimin kontrol görevi kapsamında değerlendirilir (Başbuğ, İşyeri Hekiminin Yeri, 95).

<sup>376</sup> 6331 sayılı Kanundan önce aynı görüşte bkz. Akbulut, Turhan: **Uygulamalı İşçi Sağlığı**. Samsun, 1986, 42; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 112; Karagöz, 377-378 ; Başbuğ, İşyeri Hekiminin Yeri, 95.

<sup>377</sup> İlk bakışta bu onayın neden iş sözleşmesi imzalanırken işveren tarafından alınmadığı sorusu akla gelebilir. Öğretide, hastanın hekime anamnez vermeye başladığı andan itibaren aralarında bir işgörme sözleşmesi kurulduğu ileri sürülmüştür (Bu hususta bkz. Altun, Gürcan/Yorulmaz, Abdullah Coşkun: “Yasal Değişiklikler Sonrası Hekim Sorumluluğu ve Malpraktis”. Trakya Univ Tıp Fak. Derg. 2010; 27, 7-8; Polat, Oğuz/Pakış, Işıl: “Tıbbi Uygulama Hatalarında Hekim Sorumluluğu”. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, C: 2, S:3, Temmuz, 2013, 122). Belirtelim ki, gerek özel hastaneler bakımından hekim ile hasta arasında gerek işyerlerinde işyeri hekimi ile çalışan arasında bir varsayımsal sözleşme bulunduğu hususu tartışmalıdır.

<sup>378</sup> İşçinin yapılması zorunlu hekim muayenesine itiraz etmesinin, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde düzenlenen “işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebep” olarak

İşyeri hekiminin tıbbi muayene kapsamında ilk görevi çalışanların giriş muayenesini yapmaktır. Bu muayenenin amacı çalışanın gireceği işe uygun olup olmadığını ve çalıştığı süreçte sağlığının bozulup bozulmayacağını saptamaktır<sup>379</sup>. 6331 sayılı Kanunun “sağlık gözetimi” kenar başlıklı 15. maddesine göre, “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz” (m. 15/f.2)<sup>380,381</sup>. Hükmün mefhum-u muhalifinden az tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılabileceği sonucu çıkmaktadır. Kanunda işe giriş muayenesine işin tehlike derecesine bakılmaksızın her çalışanın tabi tutulacağı öngörülmüştür. Ancak sağlık raporu alınması zorunluluğunu sadece tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerle sınırlı tutmak isabetsiz olmuştur. Bütün çalışanların işe giriş muayenesine tabi tutulduğu bir sistemde çalışanın gireceği işe uygun olduğu saptanmadan işe başlatılamaması kuralının benimsenmesi gerekir. Aksi halde işe giriş muayeneleri sadece bir formalite olarak kalacaktır<sup>382</sup>.

İkinci olarak, iş değişikliğinde de çalışanların sağlık muayenesine tabi tutulması gerekir (İSGK m. 15/f.1-b). Bunun amacı da işe giriş muayenesinde olduğu gibi çalışanın işe uygunluğunun denetimidir. Buradaki iş değişikliğini 4857 sayılı İş K.

---

değerlendirilebileceği ve işverenin bu nedenle iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebileceği yönünde bkz. *Demir/Odaman*, 325.

<sup>379</sup> *Akbulut*, Uygulamalı İşçi Sağlığı, 42, *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 112; *Piyal*, 144.

<sup>380</sup> Hükmün 6552 sayılı Torba Kanun ile değiştirilmeden önceki halinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan “işyerleri” ibaresi yer almaktaydı. Bu da tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde az tehlikeli işleri gören çalışanların da sağlık raporu olmadan işe başlatılıp başlatılamayacağı sorusunu akla getirmekteydi. Bu bakımdan söz konusu değişiklik öğretide isabetli bulunmuştur. Bu hususta bkz. *Caniklioğlu*, İşveren Yükümlülükleri, 61; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 218-219; *Sarıbay Öztürk*, 25; *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 257).

<sup>381</sup> 6331 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte (RG. 24.07.2013, S: 28717) işe giriş sağlık gözetimine ilişkin özel bir düzenleme öngörülmektedir. Yönetmeliğin 7. maddesine göre, kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmesi için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır (f.1). Kadın işçilerin çalışabileceği işlerin belirlenmesinde işyeri hekimlerinin yetki ve sorumluluklarına ilişkin geniş değerlendirme için bkz. *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 263 vd.).

<sup>382</sup> *Özdemir’e göre* sağlık muayenesinden kastedilen daha yüzeysel bir incelemedir. Ancak, işyeri hekimine artık bu konuda geniş bir takdir yetkisi verildiğine göre, çalışan için hangi tetkiklerin uygun olacağına da karar vermesi gereken işyeri hekimidir...Yazara göre, sağlık raporu ve sağlık muayenesi gibi iki ayrı kavram yaratmak yerine, her halde işkolunun objektif ve işyerinin sübjektif koşullarına göre uygun tetkik ve rapor düzenlenmesi konusunda işyeri hekimine yetki verilmesi isabetli olurdu (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 257-258); Düzenlemenin gerekli açıklığı içermediği yönünde ayrıca bkz. *Alpagut*, İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 36-37.

m. 22 hükmünden bağımsız olarak, çalışanın iş değişikliği nedeniyle sağlığı ve güvenliği bakımından değerlendirmek gerekir. Örneğin, çalışanın sağlığı ve güvenliği için bir değişiklik meydana getirmeyen büro işlerinde gerçekleşen görev değişikliği sağlık muayenesini gerektirmeyebilir<sup>383</sup>.

Belirli sebeplerle işten uzak kalmış çalışanların işe dönüş muayenesinin yapılması ve işe başlamaya uygun olduğunun tespit edilmesi gerekir. İşe dönüş muayenesinin amacı, uzun süreli işten ayrı kalan çalışanın sağlık durumunun yeniden çalışmaya elverişli olup olmadığının veya başka bir işte çalıştırılmasının gerekip gerekmediğinin belirlenmesidir<sup>384</sup>. Ancak 6331 sayılı Kanunun “sağlık gözetimi” kenar başlıklı 15. maddesinde iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaştırmalarından sonra işe dönüşlerinde “çalışanın talep etmesi halinde” muayene olabileceği belirtilmiştir. Diğer bir deyişle işe dönüş muayenesi zorunlu tutulmamıştır. Bu durumun da isabetli olduğu söylenemez<sup>385</sup>. Bu kontroller sonunda elde edilen veriler, iş sağlığı organizasyonunun çalışanların fizik, psikolojik, patolojik ve mesleki geçmişinin öğrenilmesini, işe ne derece uyum gösterdiklerini, ne gibi sorunlarla karşılaştıkları veya karşılaşılabilecekleri konusunda bilgi edinilmesini sağlar<sup>386</sup>.

Nihayet işyeri hekiminin, periyodik muayenelerle çalışanların sağlık durumundaki ve/veya çalıştığı işte meydana gelen değişiklikleri incelemesi gerekmektedir<sup>387,388</sup>. Periyodik sağlık kontrollerinin çalışma süresi içinde mi dışında mı yapılacağı yönünde

---

<sup>383</sup> Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 59; Ayrıca bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 218; Süzek, İş Hukuku, 887; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1372.

<sup>384</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 112.

<sup>385</sup> İyileşmiş işçinin önceki işine uygun olup olmadığını anlamak ve buna göre görevlendirme yapmak ihtiyacı duyulabilecek işverene sağlık muayenesi yaptırma yetkisinin tanınması uygun olurdu (Süzek, İş Hukuku, 887; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 60); İşe dönüşte sağlık muayenesinin çalışanın talebine bağlanmasının isabetsiz olduğu yönünde ayrıca bkz. Akyiğit, İş Hukuku, 309; Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri, 13-14; Kaplan Senyen, 23; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 256.

<sup>386</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 195.

<sup>387</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 112; Bilir, 13.

<sup>388</sup> Ayrıca 6331 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliği m. 7/f.2’ye göre de işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.

mevzuatımızda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu kontrollerin mesai saatleri içinde yapılması gerektiğini ifade etmek gerekir<sup>389</sup>.

#### **d. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt**

İşyeri hekiminin dördüncü grup görevleri, “eğitim, bilgilendirme ve kayıt” başlığıyla düzenlenmiştir (İşHek. Yön. m. 9/f.2-ç). Bu çerçevede işyeri hekimi;

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

(ii) İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek,

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

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

(v) İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3’teki örneğine uygun olarak hazırlamak,

(vi) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmekle görevlidir.

İşyeri hekiminin ilk üç başlıktaki görevi esasen çalışanların eğitimine ilişkindir. Önemle belirtmek gerekir ki, pek çok meslek hastalığının ve hastalığın arka planında yeterince sağlık bilgisine sahip olmamak yer alır. Şu halde çalışanların eğitimi konusunda işyeri hekimlerine de büyük iş düşmektedir<sup>390</sup>. Ayrıca çalışanların eğitimi ile ilgili görevlerinin arasında ilkyardım ve acil müdahale çalışmalarının organizasyonu

---

<sup>389</sup> Zira 6331 sayılı Kanunun temel mantığı öngörülen önlemlerin çalışanlara ne mali ne de başka bir yönden ek bir külfet getirmemesi gerektiği yönündedir (*Caniklioglu*, Akademik Forum (Genel Görüşme), 562-563) ; *Akın*, Akademik Forum (Genel Görüşme), 558.

<sup>390</sup> *Arıcı*, İSG Dersleri, 138.

görevinin de bulunduğu görülmektedir<sup>391</sup>. Şüphesiz, işyerinde yaralanan veya çalışma koşulları sebebiyle rahatsızlanan çalışanlara ilkyardım yapılması iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır<sup>392</sup>.

6331 sayılı Kanunda yer alan “çalışanların bilgilendirilmesi” kenar başlıklı madde düzenlemesinde işverenin işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında çalışanları bilgilendireceği öngörülmüştür (İSGK m. 16/f.1-a). Yönetmelikte de işyeri hekiminin bir diğer görevi çalışanların bilgilendirilmesi olarak belirlenmiştir (m. 9/f.1-ç,4). Bu çerçevede çalışanlar her türlü sağlık takibi, muayene ve benzeri işlemlerin sonuçları hakkında; ayrıca işyeri hekimince yapılan işe uygunluk değerlendirmesi konusunda bilgilendirilmelidir. Böylece çalışanların kendi çıkarlarına ters düşen hekim kararlarına itiraz hakları da etkin bir şekilde sağlanmış olur<sup>393</sup>.

Nihayet yapılan çalışmaların düzenlenmesi ve sonuçlarına göre yeniden planlama yapabilmek amacıyla işyeri hekimlerine iş güvenliği uzmanları ile birlikte “kayıt tutma” görevi de yüklenmiştir<sup>394</sup>. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak toplanacak verilerin pek çok soruna ışık tutacağı tartışmasızdır. Böylelikle sorunların öncelikle boyutları belirlenip çözüm yolları için gerekli yöntemler benimsenebilir<sup>395</sup>. Ayrıca belirtilmelidir ki, hekimin sorumluluğuna yol açacak bir yargılama esnasında olayın çözümü, bu belgelere dayalı olduğu için de kayıt tutma yükümlülüğünün önemi büyüktür<sup>396</sup>.

---

<sup>391</sup> İlkyardıma ilişkin usul ve esaslar, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun 9. maddesinin (c) bendi, 181 sayılı Sağlık Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 9. maddesinin (a) bendi ve 43. maddesine ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 179. maddesine dayanılarak hazırlanan İlkyardım Yönetmeliği’nde (RG. 22.05.2002, S: 24762) ayrıntılı olarak belirlenmiştir.

<sup>392</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 196; Karagöz, 378.

<sup>393</sup> Mestçioğlu, 24.

<sup>394</sup> Bu kayıtlar iş ortamının denetimi ile ilgili verileri, çalışanın iş öyküsü gibi kişisel bilgileri ve mesleki maruziyet öyküsü, iş tehlikelerine maruziyetin kişisel takibi ve işe uygunluk raporları gibi sağlıkla ilgili verileri içerir. Çalışanlara kendi kayıtlarına ulaşma olanağı kısıtsız verilmelidir (Mestçioğlu, 25).

<sup>395</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 197.

<sup>396</sup> Altun/Yorulmaz, 10-11; Polat/Pakış, 121.

#### e. İlgili Birimlerle İşbirliği

İşyeri hekimi iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için işyeri bünyesinde veya dışında yer alan birimlerle işbirliği içinde çalışmalı ve işyeri bünyesinde konuyla ilgili çalışan her kurulun üyesi olup her toplantıda bulunmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği ekibinin temel katılımcılarından olan işyeri hekimi, işyerinin sağlık uygulamalarının düzenlenmesi ve yönetiminde de önemli bir role sahip bulunmaktadır<sup>397</sup>. Bu bağlamda işyeri hekiminin ilgili birimlerle işbirliğine ilişkin görev tanımı İşHek. Yönetmeliğinde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Buna göre işyeri hekiminin bu kapsamdaki görevleri şunlardır:

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

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

(iii) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak,

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

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

(vi) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak,

(vii) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek,

---

<sup>397</sup> Macdoland, Ewan/Baranski, Boguslaw/Wilford, Jane: **Occupational Medicine In Europe: Scope and Competencies**, Bilthoven: **World Health Organization European Centre For Environment and Health**, EUR/ICP/EHBI, 2000, 3. [http://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oeheuroccmedicine.pdf](http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oeheuroccmedicine.pdf) (Erişim Tarihi: 06.08.2014); Esen, 126.

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

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

Yönetmelikteki görevleri arasında açıkça yer almasa dahi işyeri dışındaki servislerle işbirliği bağlamında iş müfettişleri ile ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen yükümlülüklerinin yanında gerektiğinde bu kişilerden yardım veya tavsiye alabilmelidir<sup>398</sup>.

## 2. Sözleşmede Yer Verilebilen Görevler (Özellikle Tedavi Hizmeti)

Bilindiği gibi sağlık hizmetleri koruyucu ve tedavi edici olmak üzere sınıflandırılabilir. İş sağlığı hizmetleri ise bugün için çoğu ülkede koruyucu sağlık hizmeti olarak dizayn edilmiştir<sup>399,400</sup>. Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında da işyeri hekimliği kurumunun asli fonksiyonu koruyucu/önleyici sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesidir<sup>401</sup>. Tedavi hizmetleri ise ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmaktadır. İşyeri hekimleri, işçilerin tedavi ihtiyacı olduğu durumlarda vizite kağıdı düzenleyerek sigortalıyı sağlık kurumuna göndermektedir. Buna karşılık ülkemizde uzun bir süredir işyeri hekimlerinin koruyucu sağlık hizmetlerinden çok, tedavi edici hizmetleri ön plana çıkmıştır<sup>402</sup>.

Yukarıda işyeri hekimlerinin “genel görevleri” başlığı altında incelediğimiz üzere işyeri hekimlerinin çalışanları tedavi etmesine ilişkin bir görevi esasen bulunmamaktadır. Hal böyle olmakla birlikte, sözleşme ile görev tanımının içinde

<sup>398</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 202.

<sup>399</sup> OSH Committee, 33; Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 214; Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 82; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 183; Malat/Sabuncu/Irmak Özden, 587.

<sup>400</sup> Ancak bu koruma işlevinin, günümüzde daha geniş bir anlam kazanarak, işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesini de içerdiği unutulmamalıdır (Alli, 84; Güzel, İşyeri Hekimliği, 30; Bilir, 11).

<sup>401</sup> Akkaya/Saltık, 377; Süzek, Çözüm Önerileri, 314; Aynı yazar bkz. İş Hukuku, 974; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 183; Karagöz, 393; Başbuğ, Aydın: İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği. Şeker-İş yay, Ankara, 2013, 72; Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 312; Pulat, 2096; Tahtakıran, 166.

<sup>402</sup> Öğretide bunun bir nedeninin hekimlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmamaları; diğer nedenin ise işçi ve işverenlerin yalnızca tedavi edici sağlık hizmetlerinden (daha dar anlamda reçete yazılmasından) yararlanmak istemeleri olduğu ileri sürülmektedir (Fişek, 1857).



tedavi hizmetlerinin de eklenmesinde hukuken bir sakınca olmasa gerekir<sup>403</sup>. Kanımızca kanun koyucunun işyeri hekiminin tedavi edici nitelikte görev üstlenmesini istememesi halinde bunu açıkça düzenlemesi gerekir. Örneğin Fransa’da işyeri hekiminin görevinin tamamen önleyici nitelikte olduğu vurgulanarak acil durum olmadığı sürece, önleyici hekimlik yapan bir hekimin bir işletme, işletme grubu veya topluluk için tedavi edici nitelikte hizmet veremeyeceği Fransız Kamu Sağlığı Kodunda belirtilmiştir<sup>404</sup>. Ayrıca belirtelim ki, işyeri sağlık biriminin öncelikli görevinin “önleme” olmasına karşın özellikle işyerinin genel tıbbi kliniklerden uzak olması gibi durumlarda, yetkili otorite tarafından yetkilendirilmesi koşuluyla, işyeri sağlık birimine çalışanları tedavi edici fonksiyon tanınması isabetli bir uygulama olarak da görülmelidir<sup>405</sup>.

Şüphesiz, işyeri hekiminin İş Hek. Yönetmeliğinde yer alan “genel görevlerinin” yanı sıra tedavi hizmeti verebilmesi, işyerindeki çalışan sayısı ve çalışma süresinin uyumlu olmasına da bağlıdır. Diğer bir ifadeyle, Yönetmelikte gösterilen süreler, işyeri hekiminin Yönetmelikte yer verilen genel görevlerini yapabilmesi için öngörülen asgari sürelerdir. İşyeri hekiminin işyerinde bulunması gerekli asgari çalışma sürelerinin dışında kalması şartıyla işyeri hekimliği mesleği ile bağdaşacak şekilde<sup>406</sup> görev tanımının genişletilmesi mümkündür.

İşyeri hekimine tedavi görevi verildiği takdirde, hastanın onamının alınması gerekmektedir. Hekim, tedavi yapacağı hastanın anlayabileceği şekilde ve düzeyde aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmelidir<sup>407</sup>. Ancak acil girişimlerde veya normal

---

<sup>403</sup> Aynı yönde bkz. *Arıcı*, İSİG Dersleri, 143; *Tahtakıran*, 126; Aksi görüşe göre, mevzuata uygun olarak tedavi hizmetleri SGK’ya bırakılmalı, işyeri hekimleri, koruyucu ve önleyici iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmelidir (*Süzek*, İş Hukuku, 907; *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 183-184; *Akkaya/Saltık*, 377).

<sup>404</sup> Bkz. *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 183.

<sup>405</sup> *Alli*, 87.

<sup>406</sup> İşyeri hekimine her türlü hastalığın teşhis ve tedavisi için değil; çalışma hayatından kaynaklanabilecek hastalıkların ve sakatlıkların tedavisi görevi verilmelidir. Aksi takdirde işin esasına ters düşülmüş olacaktır (*Tuncay*, Uluslararası Uygulamalar, 90).

<sup>407</sup> *Hancı*, Hamit: **Malpraktis, Tıbbi Girişimler Nedeniyle Hekimin Ceza ve Tazminat Sorumluluğu**. 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2006, 72vd.; *Çakmut*, Özlem Yenerer: “Sağlık Hukukunun Temel Esasları ve Özellikle Aydınlatılmış Onam”. **Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk Sempozyumu**, 16-17 Ocak 2009, Mersin, 6 vd. *Polat/Pakış*, 121; *Altun/Yorulmaz*, 8.

tedavi süreci içinde gelişen olağandışı durumların kontrol altına alınması zorunluluğunda onam alınması göz ardı edilebilmektedir<sup>408</sup>.

Kendisine yetki tanınan işyeri hekimi, çalışanlara bir kerede en fazla iki gün istirahat verilebilmekte ve Kurum adına reçete yazılabilmektedir (SSİY<sup>409</sup> m. 39/f.5; 2009/71 sy. Genelge<sup>410</sup>). SGK tarafından özel işyerlerinde çalışacak işyeri hekimlerine bu yetkinin tanınması için hekim tarafından doldurulan beyan taahhüt belgesi ile hekimin yetki talep edilen işyerinde çalışmasında sakınca olmadığına dair Tabip Odasına verilen izin belgesi gerekmektedir (2009/71 sy. Genelge). Ayrıca söz konusu Genelgede bir hekime iki işyerinden fazlası için SGK adına reçete yazma ve iki güne kadar istirahat verilemeyeceği belirtilmiştir (2009/71 sy. Genelge). SGK tarafından yetkilendirilen işyeri hekimi, koruyucu ve önleyici sağlık hizmeti görevinin yanı sıra tedavi hizmeti de verebilmektedir. İşyeri hekimlerine bu yetkinin tanınması işgücü ve zaman kaybının önlenmesi bakımından isabetli bulunmaktadır<sup>411</sup>. Ayrıca bu uygulama, birinci basamak sağlık kurumlarının iş yükünün azaltılmasını sağlamaktadır<sup>412</sup>. Tedavi hizmetinin verilmesinin, işyeri hekimliği kurumunun temel amacı olan koruyucu ve önleyici sağlık hizmetine ilişkin görevlerini yerine getirmesine engel olmaması gerektiğini tekrar vurgulayalım<sup>413</sup>.

## **V. İŞYERİ HEKİMİNİN YETKİLERİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

### **1. Yetkileri**

Yukarıda bahsettiğimiz üzere işyeri hekiminin görev tanımının oldukça kapsamlı tutulması ve ifa ettiği mesleğin özellikleri sebebiyle bir takım yetkilerinin bulunması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

İşyeri hekiminin yetkileri İşHek. Yön. m. 10/f.1’de sayılmıştır<sup>414</sup>. Buna göre işyeri hekiminin yetkileri, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene

---

<sup>408</sup> Polat/Pakış, 121.

<sup>409</sup> RG. 12.05.2010, S: 27579.

<sup>410</sup> 20.05.2009 tarih ve Sayı: B.13.2.SGK.0.10.05.00/X-1093-02-2832/46.

<sup>411</sup> Ekmekçi, Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, 77; Ergin, 82; Güzel, İşyeri Hekimliği, 32-33.

<sup>412</sup> Karagöz, 380.

<sup>413</sup> Karagöz, 380; Tahtakıran, 126.

<sup>414</sup> Maddenin 1. fıkrasının a bendi, RG-18/12/2014 tarih, 29209 sayılı değişiklikle mülga olmuştur.

başvurmak (f.1/b); görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak<sup>415</sup>, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek (f.1/c). görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır (f.1/ç)<sup>416</sup>.

Önemle ifade edelim ki, işin durdurulması için işverene başvurmayı bir yetki olarak nitelendirmek pek mümkün değildir. Zira işyeri hekimi işverenin onayını almadan işi geçici de olsa durduramamaktadır. Bu da karar alma sürecinde asıl yetkili olanın işveren olduğunu göstermektedir<sup>417</sup>. Öğretide, işyeri hekiminin üstlendiği görevin önemi ve kamusal niteliği nedeniyle sadece danışma fonksiyonunu esas alan anlayıştan uzaklaşılması gerektiği ve işyeri hekimine işe ve çalışana müdahale yetkisi tanınması isabetli olacağı belirtilmektedir<sup>418</sup>. Kanımızca, bu görüşün hayata geçirilebilmesi mevcut sistemin yapısına ters düşmektedir. Bunun için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin oluşturulacak bir sigorta sistemi vasıtasıyla yerine getirilmesi, diğer bir ifadeyle sistemin tamamıyla değiştirilmesi gerekir. Böylece bu kişilerin mesleki bağımsızlıkları sağlanabilecek ve işverene hukuki bağımlılığı olmayan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının kamusal yetkilerle donatılması imkanı sağlanabilecektir. Bu hususta önerilerimizi daha ayrıntılı bir biçimde tezimizin üçüncü bölümünde yapmış bulunuyoruz<sup>419</sup>.

Yönetmeliğin 10. maddesinin 2. fıkrasında ise tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimlerinin, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle

---

<sup>415</sup> Örneğin, zararlı olduğundan şüphelenilen ürünler, kullanılan maddeler veya herhangi diğer materyal ile ilgili numune almak ve analiz yapmak (*Alli*, 84); Ayrıca bkz. *Başçıl*, Mesleki Bağımsızlık, 114; *Mestçioğlu*, 24.

<sup>416</sup> İş sağlığı hizmetlerini yürütenlerin yetkileri için ayrıca bkz. *Alli*, 84-85.

<sup>417</sup> Aynı yönde bkz. *Özyurt*, 334.

<sup>418</sup> *Başbuğ*, İşyeri Hekiminin Yeri, 94-95; Aksi görüş için bkz. *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 164-165.

<sup>419</sup> Üçüncü Bölüm, §9, III.

işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz<sup>420</sup>. Yetki başlığı altında belirtilen, “eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçen sürelerin bir kısmının çalışma süresinden sayılacağı” hususuna sistematik olarak “çalışma süresi” başlığı altında yer verilmesi daha uygun olurdu. Zira burada aslında kanunda bulunmayan bir farazi çalışma süresi öngörülmüştür<sup>421</sup>. Ayrıca belirtelim ki, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri hekimlerinin mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik katılacakları eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonların yıl içinde 5 işgününden fazla olmasının yegane sonucu ücretli izinli sayılmamalarıdır. Ancak bu sürenin işyeri hekimi lehine artırılması da mümkündür. Kanımızca beş işgünü aşacak şekilde bu tip organizasyonlara katılmak isteyen hekim “ücretsiz izinli” sayılacaktır. Ancak işyeri hekimi, bu hakkını “dürüstlük kuralı” çerçevesinde kullanmalıdır ve işyerindeki görevlerini aksatmamalıdır. Söz konusu eğitim masraflarının işverenler tarafından karşılanacağına ilişkin Alman hukukundakine paralel bir düzenlemeye ise yer verilmemiştir<sup>422</sup>.

## **2. Yükümlülükleri**

### **a. Yönetmelikte Yer Alan Yükümlülükler**

İşHek. Yön. m. 11’de işyeri hekiminin bir takım yükümlülüklerine yer verilmiştir. Aşağıda bu yükümlülükler incelenecektir.

#### **aa. Sadakat Borcu ile Görevin İcrası Sırasındaki Diğer Yükümlülükleri**

İşyeri hekimleri, Yönetmelikte belirtilen görevleri yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler (m. 11/f.1). Belirtelim ki, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmak iş sözleşmesiyle çalışan hekimler için

<sup>420</sup> Benzer bir düzenleme Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda da söz konusudur. 1973 Tarihli “İşyeri Hekimleri, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer İş Güvenliği Profesyonelleri Kanunu” (Arbeitssicherheitsgesetz/ASIG) uyarınca işyeri hekiminin görevleriyle ilgili eğitimi almalarını sağlamak işverenin görevi olup bu hususta işyeri hekimine ücretli izin verilmesi zorunludur. Eğitimin maliyeti de işverene ait bulunmaktadır, § 2, (3).

<sup>421</sup> Özyurt, 335.

<sup>422</sup> Hekimin mesleği ile ilgili katıldığı bu eğitimlerin masraflarının da işverenler tarafından karşılanmasına yönelik görüşler için bkz. *Süzek*, Çözüm Önerileri, 315; *Başçıl*, İşyeri Hekimliğinin Önemi, 7.

ayrıca sadakat borcunun<sup>423</sup> da bir gereğidir. Bunun gibi, TBK m. 396/f.4 uyarınca, işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçinin hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Söz konusu “haklı menfaat” genellikle işverenin ekonomik geleceği ile ilgilidir. Ancak bir bilginin iş sırrı olarak nitelendirilmesinde, işverenin rekabet gücünü etkiliyor olması da önem arz eder<sup>424</sup>. Buna aykırılık halinde ise işyeri hekiminin tazminat sorumluluğu gündeme gelebilecektir. Önemle belirtelim ki, kamu yararı veya üçüncü kişilerin ağır basan çıkarı olduğu takdirde bu nitelikte bir bilginin açıklanması sır saklama borcunun ihlali sayılmaz. Bu gibi durumlarda işçiden ölçülülük ilkesine uygun davranması beklenir<sup>425</sup>.

İşyeri hekiminin çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla da yükümlü olduğu belirtilerek, gizlilik prensibi çift yönlü oluşturulmuştur. Çalışan ve işyeri hekimi ilişkisi, karşılıklı sadakat ve güvenin ön planda olduğu bir hukuki ilişki yaratmakta; bu şahsi ilişki hekimin sadakat ve özen gösterme yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir<sup>426</sup>. Bu noktada işyeri hekiminden çalışanın sağlık bilgilerinin işveren tarafından talep edilip edilemeyeceği üzerinde durulması gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira çalışanların sağlık bilgilerine ilişkin tutulan kayıtların gizliliği esastır ve bu kişilerin rızası dışında bilgilerin başkasına verilmemesi gerekir<sup>427</sup>. Sağlık takibi çerçevesinde yapılan muayenelerin sonuçları işyeri yönetimine sadece işle ilgili maruziyetler konusunda öngörülen işe uygunluk veya engeller açısından bildirilebilir<sup>428</sup>. Konu, 6331 sayılı Kanunda da, “sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur” demek suretiyle düzenlenmiştir (m. 15/f.son). Bununla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği<sup>429</sup>,nde “çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde

<sup>423</sup> İşçinin sadakat borcuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Arslan Ertürk*, Arzu: **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**. XII Levhe Yayınları, İstanbul, 2010; 285 vd. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 600 vd.; *Alp*, Mustafa: **Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi – Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu- (WhistleBlowing)**. Beta Yayınları, İstanbul, 2013, 115 vd.

<sup>424</sup> *Arslan Ertürk*, 292.

<sup>425</sup> *Alp*, İfşa Hakkı ve İhbar Borcu, 131,134.

<sup>426</sup> *Başbuğ*, İş Sağlığı ve Güvenliği, 75.

<sup>427</sup> *Arıcı*, İSİG Dersleri, 139; *Kaplan Senyen*, 25; *Mestçioğlu*, 24-25.

<sup>428</sup> *Mestçioğlu*, 24.

<sup>429</sup> RG. 29.12.2012, S: 28512.

çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir” hükmü yer almaktadır. Oysa kişisel sağlık bilgilerinin çalışanın rızası olmadan gönderilememesi gerekmektedir. Böyle bir yükümlülüğün kanunla düzenlenmemesi de isabetsiz olmuştur<sup>430</sup>. *Özdemir’in de* belirttiği üzere sağlık dosyasına işverenin erişim yetkisi yasaklanmalı, işyeri hekiminin görevinin sona ermesinde sağlık bilgilerinin çalışanın bilgisi dahilinde işverene değil, yeni işyeri hekimine geçişi sağlanmalı, çalışanın sağlık bilgilerine erişim hakkı güvence altına alınmalı ve usulleri belirlenmeli, idarenin denetim süreçleri ile bağlantı kurulmalıdır<sup>431</sup>.

Nihayet işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu olacağı öngörülmüştür<sup>432</sup> (m. 11/f.2).

#### **bb. Yetkili Mercie İhbar Yükümlülüğü**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrası 6645 sayılı Kanunla değiştirilmiş ve işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının yetkili mercie ihbar yükümlülüğü hususuna ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir<sup>433</sup>. Buna göre, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından işverene bildirilen eksiklik ve

<sup>430</sup> Değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, Akademik Forum (Yorum), 541-542; Aynı yönde bkz. *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 191.

<sup>431</sup> *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 191.

<sup>432</sup> Bkz. İkinci Bölüm §4, VII, 2, b.

<sup>433</sup> Şüphesiz yetkili mercie başvurmayı diğer çalışanlar için bir hak olarak da düşünmek gerekir. İşverenin gerekli önlemleri almaması halinde yetkili mercie ihbar/şikayet hakkının temel bir insan hakkı olduğu kabul edilmelidir (*Alp*, Akademik Forum (Genel Görüşme), 556). Karşılaştırmalı Hukuka baktığımızda Alman Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği ile sınırlı olarak işçilere açıkça ihbar hakkının tanındığı görülmektedir. İşyerinde İşçilerin Sağlığı ve Güvenliğini Koruma ve Geliştirmek için İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına İlişkin Kanun” (ArbSchG) m. 17/II hükmü uyarına “çalışanlar somut verilere dayanarak işverenin aldığı önlemlerin ve kullandığı araç ve malzemelerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakta yetersiz kaldığını düşünürlerse ve işveren onların bu içerikteki şikayetlerine rağmen gerekenleri yapmazsa yetkili makama başvurabilirler”. Görüldüğü gibi Alman Hukukunda işçinin işletme dışı makamlara durumu ifşa etmeden önce işverene başvurması zorunludur. Ancak genel olarak işçiden öncelikle işverene başvurusunun beklenemeyeceği her durumda doğrudan yetkili makamlara ifşa hakkı bulunmaktadır (*Alp*, İş Hakkı ve İhbar Borcu, 58-59; Ayrıca bkz. *Oğuz*, 98-99; *Sarıbay Öztürk*, 160 vd.). Nitekim hukukumuzda da 6331 sayılı Kanun m. 18/f.3 ile çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı haklarının kısıtlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı Kanun m. 8/f.2’de ise işyeri hekimlerine ve iş güvenliği uzmanlarına belirli durumlarda yetkili mercie yazılı bildirim bir yükümlülük olarak getirilmiştir.

aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir (İSGK m. 8/f.2). Belirtelim ki, hayati tehlike arz eden durumlar madde hükmünde örnek olarak sayılmaktadır. Bu çerçevede acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlikelerin mevcut olduğu benzer hallerde de işyeri hekiminin yetkili merciye bildirim yükümlülüğü söz konusu olacaktır. Esasen madde metninde yer verilen “meslek hastalığına sebep olabilecek ortamlar” çerçevesinde işyeri hekiminin tıbbi yönden değerlendirmesine konu olacak durumlarda bu yükümlülüğü ön plana çıkacaktır. Bu yükümlülüğe uymamanın yaptırımı olarak ise yetki belgesinin askıya alınması öngörülmüştür. Düzenleme uyarınca bu bildirim yapılmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır.

6645 sayılı Kanunla değişik 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinde yer alan bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesinden dolayı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve bu kişilerin hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı öngörülmektedir<sup>434</sup>. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilecektir<sup>435</sup>. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır (f.2). Belirtelim ki, “hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı” ifadesinden çalışma koşullarına ilişkin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı aleyhine olacak sözleşmenin feshi dışındaki işlem ve eylemleri anlamak gerekir. Uyarı, ücretten kesme vb. her türlü disiplin cezası yanında işyeri değişikliği gibi çalışma koşullarındaki değişiklikler

<sup>434</sup> Özdemir'e göre hiçbir işveren kendisini şikayet eden bir uzmanla çalışmak istemeyecektir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine özel güvenceler getirilmesi de bir çözüm değildir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmadığı sürece zorlayıcı tedbirlerle bunun sağlanması mümkün görünmemektedir. Böyle bir kültürün oluşmasında ise uzmanların mesleki saygınlıklarının artırılması odaklı bir yapılanmaya gidilmelidir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku 211).

<sup>435</sup> 6645 sayılı Kanunla 6331 sayılı Kanunun 8. maddesi değiştirilmeden önce, İstanbul Tabip Odası, mesleki bağımsızlığın sağlanmadığı, işyeri hekimine güvence sağlanmaksızın işvereni Bakanlığa şikayet yolunun açık tutulmasının gerçekte bu yolun daha başlamadan kapatılması anlamına geleceğine dikkat çekmiştir. İTO Değerlendirme, [www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf); Benzer eleştiriler için bkz. Alp, İfşa Hakkı ve İhbar Borcu, 72-73, 198-199.

vasıtasıyla cezalandırıcı veya ayrımcılık oluşturan işverenin her türlü davranışı bu kapsamda ele alınabilir<sup>436</sup>. Burada ayrıca “bir yıllık sözleşme ücreti tutarı”ndan ne anlaşılması gerektiğine de değinmek gerekir. İSGHY m. 14/f.1 uyarınca işyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında; OSGB’lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanacağı öngörülmüştür. Kanımızca İSGHY m. 14’te işaret edilen sözleşmede yer alan ücret tutarının tazminat hesabında dikkate alınması gerekecektir. Madde metninde ayrıca, açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının belgesinin altı ay süreyle askıya alınacağı öngörülmüştür. Burada kötü niyetle bildirim yapıldığını ispat yükü genel hukuk kuralları bağlamında işverenin üzerinde olacaktır.

#### **cc. Alınması Gereken Tedbirleri Onaylı Deftere Yazma Yükümlülüğü**

6331 sayılı Kanun’da belirtildiği üzere işveren, “görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir” (İSGK m. 6/f.1-ç). Bu çerçevede İş Hek. Yön. m. 9/f.2,a-8’de işyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmekle görevli olduğu belirtilmiştir. Şu halde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının alınmasını gerekli gördüğü tedbirlerin işverence yerine getirilmesi gerekmektedir. İşyeri hekimi bu yükümlülüğünü işyerinin “onaylı defteri”<sup>437</sup>ne yazmak suretiyle yerine getirecektir. İşHek Yön. m. 11/f.4’te işyeri hekiminin, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazacağı öngörülmüştür. Bu kişilerin onaylı deftere yazdığı hususlar bu bakımdan işverence ayrıca kabul

<sup>436</sup> Alman Hukukundaki “aleyhe işlem yasağı” konusundaki düzenlemeler hakkında bilgi için bkz. *Alp, İş Hakkı ve İşverence Borcu*, 60.

<sup>437</sup> İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan defteri ifade eder (İSGHY m. 4/f.1-e). Onaylı defter işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri (Mülga ibare:RG-18/12/2014-29209)(...) veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanır (İSGHY m. 7/f.3).



edilmesine gerek olmaksızın işveren açısından bağlayıcılık kazanacaktır<sup>438</sup>. Onaylı defter, yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanır. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır (İSGHY m. 7/f.4).

#### **dd. Meslek Hastalığı Teşhisi Halinde Sevk Yükümlülüğü**

Yönetmeliğin 11. maddesinin 5. fıkrasında son olarak işyeri hekiminin, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edeceği hükme bağlanmıştır.

#### **b. İşyeri Hekiminin Hekim Olarak Yükümlülükleri**

İşyeri hekiminin mesleğini icrası sırasında bazı yükümlülüklerini ihlali halinde hukuki ve cezai sorumluluk söz konusu olabilmektedir<sup>439</sup>. Bu bakımdan işyeri hekiminin, hekimlik mesleğinin gerektirdiği aşağıda belirtilen yükümlülüklerini de yerine getirmesi beklenir.

#### **aa. Teşhise İlişkin Yükümlülüğü**

Teşhis, mevcut bir hastalığın ya da çalışanın durumunun tanınmasıdır<sup>440</sup>. Teşhis esnasında hekim, hastalığın tam geçmişini öğrenmeli (anemnez), hastayı muayene etmeli, hastalığın çıkış sebebi üzerine hasta ile istişare etmeli ve somut olayın özelliklerine göre gerekli laboratuvar tahlillerini ve gerekli diğer tetkikleri yaptırmalıdır<sup>441</sup>. Daha önce bahsettiğimiz üzere, çalışanlar, işe girişlerinde ve çalışma ilişkisi sırasında belirli aralıklarla ve durumlarda işyeri hekimi tarafından sağlık muayenesine tabi tutulmaktadırlar. Bu muayenelerde doğru teşhis koymak, çalışanın iş

<sup>438</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 202; Bayram, Tasarı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, 52.

<sup>439</sup> Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Ersoy, Yüksel: "Tıbbi Hatanın Hukuki ve Cezai Sonuçları". **TBB Dergisi**, S: 53, 2004, 161 vd.; Altun/Yorulmaz, 7 vd.; Polat/Pakış, 119 vd.

<sup>440</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 73.

<sup>441</sup> Doğan, Murat: "Hekimin Hukuki Sorumluluğu". **Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk Sempozyumu**, 16-17 Ocak 2009, Mersin, 44.

ilişkisi boyunca çalışma şartlarından olumsuz etkilenmemesi bakımından önem arz etmektedir<sup>442</sup>.

Hekimin teşhis için gerekli donanım veya özel bilgiye sahip olmamasına rağmen teşhisi üstlenerek çalışanın sağlık durumu ve çalışacağı iş hakkında değerlendirmede bulunması kusur olarak değerlendirilir. Bu bakımdan donanım eksikliği veya uzmanlık gerektiren bir tetkik halinde işverenden bu tetkiklerin tamamlanmasını istemelidir. Hekim, teşhis için gerekli araştırmayı yapmadan ve çalışanı muayene etmeden teşhis koyar ve bu teşhis yanlış olursa da sorumluluğu doğacaktır<sup>443</sup>. Önemle belirtelim ki, hekim için teşhis açısından mutlak bir başarı beklenmemektedir. Hekimin standart ve kendisinden beklenen muayene ve tetkikleri yapması; diğer bir ifadeyle uzmanlık alanının gerektirdiği şekilde hareket etmesi bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde yeterli kabul edilmektedir<sup>444</sup>.

#### **bb. Sadakat Borcu ve Özen Yükümlülüğü**

Sadakat borcu, hekimin hastanın sağlığını korumak için gerekli herşeyi yapması, zarar verecek şeylerden ise kaçınmasını ifade eder<sup>445</sup>. Ayrıca, hekim gerek teşhis koyarken gerekse tedavi yöntemini uygularken özenli hareket etmelidir<sup>446</sup>. Hekimin özen yükümlülüğü, çalışana karşı yerine getireceği girişim ve davranışlarda mesleğinin gerektirdiği uzmanlık çerçevesinde davranmak ve başarılı sonucu engelleyecek davranışlardan kaçınması şeklinde kendisini gösterir<sup>447</sup>. Burada dürüstlük kuralı çerçevesinde hekimden gerçekleştirilmesi beklenen her türlü davranış özen

<sup>442</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 73.

<sup>443</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 73.

<sup>444</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 73.

<sup>445</sup> Tekben, Tuğçe: “Hekim ile Hasta İlişisinin Vekâlet Sözleşmesi Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”. **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Prof. Dr. Erhan Adal’a Armağan.** C: IX, 2012, 878; Doğan, 48-49.

<sup>446</sup> Bu çerçevede hekimin özen yükümlülüğü ile malpraktis kavramı arasında sıkı bir ilişkinin varlığından söz etmek de mümkündür. Mesleki hatayı ifade eden “malpraktis” kavramı, hekimlik mesleğinin ortalama basiretli ve saygın bir mensubunun her şart altında uygulaması gereken bilgi ve beceri ile uygulamaması sonucu hizmetten yararlanan kişiye bir zarar vermesi şeklinde tanımlanabilir (Ersoy, 161, 168; Hancı, 30; Ünver, Yener: “Doktorların Malpraktis Nedeniyle Ceza Hukuku Sorumluluğu ve Malpraktis-Komplikasyon Ayırımı”. **Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk Sempozyumu**, 16-17 Ocak 2009, Mersin, 150 vd.; Özpinar, Berna: “Tıbbi Müdahalede Kötü Uygulamadan Doğan Hukuki Sorumluluğun Sebepleri ve Sonuçları”. **Ankara Barosu Dergisi**, S: 3, 2008, 93.

<sup>447</sup> Ünver, 164-167; Yavuz, Cevdet: **Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)**. 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, 547; Doğan, 49; Tekben, 885 vd.

yükümlülüğünün içeriğini belirler<sup>448</sup>. Hastanın şikayeti çoğu kez, gerekli dikkatin gösterilmediği, teşhiste hataya düşüldüğü veya doğru tedavinin uygulanmadığı durumlarda söz konusu olmaktadır<sup>449</sup>.

#### **cc. Çalışanı Aydınlatma Yükümlülüğü**

İşyeri hekiminin yönetmelikteki görevleri arasında genellikle bilgilendirmeden bahsedilmektedir. Ancak önemle belirtelim ki, aydınlatma, bilgilendirmeden farklıdır. Hekimin çalışanın bütün bilgileri anlayabileceği şekilde açıklamış olmasına rağmen çalışan, objektif şartlarda bu bilgileri anlamamış veya anlaması da kendisinden beklenemeyecek ise bilgilendirme söz konusudur. Çalışan, hekimin söylediklerini anladığı durumda ise aydınlatmadan söz edilmektedir<sup>450</sup>. İşyeri hekimi, ortalama bir çalışanı değil, bireysel ilişki içinde olduğu çalışanı esas alarak onun fiziksel ve ruhsal durumuna, kişisel gereksinimlerine uygun olarak aydınlatma ödevini yerine getirmelidir<sup>451</sup>.

Çalışanın tehlikeli ve yüksek riskli bir ortamda çalışacak olması aydınlatma yükümlülüğünün kapsamını genişletmektedir<sup>452</sup>. Bu gibi durumlarda hekimin, çalışanın sağlık durumu ile işyerindeki risk faktörleri ve dikkat edilmesi gereken durumlarla ilgili çalışanı aydınlatması gerekir.

#### **dd. Sır Saklama Yükümlülüğü**

İşyeri hekiminin görevinin icrası sırasında çalışanların sağlık bilgilerinin gizli tutulması yükümlülüğünün bulunduğundan bahsetmiştik<sup>453</sup>. Bunun yanında işyeri hekiminin, hekimlik mesleğinden kaynaklı sır saklama yükümlülüğü de ilgili tıp mevzuatında öngörülmüştür. Tıbbi Deontoloji Tüzüğü'nün<sup>454</sup> 4. maddesine göre "*Tabip ve dış tabibi, meslek ve sanatının icrası vesilesiyle muttali olduğu sırları, kanuni mecburiyet olmadıkça, ifşa edemez.*"

<sup>448</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 75; Doğan, 49.

<sup>449</sup> Polat/Pakış, 122.

<sup>450</sup> Bu hususta bkz. Polat/Pakış, 121; Hancı, 75; Tekben, 884.

<sup>451</sup> Tekben, 884.

<sup>452</sup> Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 74.

<sup>453</sup> İkinci Bölüm, §4, V, 2, a, aa.

<sup>454</sup> RG. 19.02.1960, S: 10436.

*Tıbbi toplantılarda takdim edilen veya yayınlarda bahis konusu olan vakalarda, hastanın hüviyeti açıklanamaz”. Yine 1998 tarihli Hasta Hakları Yönetmeliği<sup>455</sup>,nin “bilgilerin gizli tutulması” kenar başlıklı 21. naddesine göre, “Sağlık hizmetinin verilmesi sebebiyle edinilen bilgiler, kanun ile müsaade edilen haller dışında, hiçbir şekilde açıklanamaz.*

*Kişinin rızasına dayansa bile, kişilik haklarından bütünüyle vazgeçilmesi, bu hakların başkalarına devri veya aşırı şekilde sınırlandırılması neticesini doğuran hallerde bilginin açıklanması, bunları açıklayanın hukuki sorumluluğunu kaldırmaz.*

*Hukuki ve ahlaki yönden geçerli ve haklı bir sebebe dayanmaksızın hastaya zarar verme ihtimali bulunan bilginin ifşa edilmesi, personelin ve diğer kimselerin hukuki ve cezai sorumluluğunu da gerektirir. Araştırma ve eğitim amacı ile yapılan faaliyetlerde de hastanın kimlik bilgileri, rızası olmaksızın açıklanamaz”.*

Hekimin sır saklama yükümlülüğü, hasta ile hekim arasındaki güvene dayalı ilişkinin tabii bir sonucudur. Esasen sır saklama, sadakat borcunun da bir yansımasıdır<sup>456</sup>. Genel manada sır kavramı, bir kimsenin görmek, işitmek veya hissetmek suretiyle öğrendiği, saklı ve gizli tutulması gereken şey olarak tanımlanabilir. Sırrın en önemli ve esaslı unsuru, aleniliğin bulunmamasıdır. Diğer bir deyişle bir veya çok sınırlı sayıda belirli kişilerce bilinen veya onlara açık olaylar sır niteliği taşımaktadır<sup>457</sup>. Buna sırrın objektif unsuru denir. Ayrıca sır sahibinin objektif unsuru taşıyan hususun o şekilde kalmasını, diğer kişiler tarafından öğrenilmemesini istemesi gerekir. Buna da sırrın subjektif unsuru denir<sup>458</sup>.

Hasta Hakları Yönetmeliği m. 21, “mahremiyete saygı gösterilmesi” kenar başlığı altında hekimin sır saklama yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilebilecek düzenlemelere yer vermiştir. Buna göre, “*Hastanın, mahremiyetine saygı gösterilmesi esastır. Hasta mahremiyetinin korunmasını açıkça talep de edebilir. Her türlü tıbbi müdahale, hastanın mahremiyetine saygı gösterilmek suretiyle icra edilir.*

---

<sup>455</sup> RG. 01.08.1998, S: 23420.

<sup>456</sup> Tekben, 878; Doğan, 51.

<sup>457</sup> Büyükkay, Yusuf: “Hekimin Sır Saklama Yükümlülüğü”. AÜEHFD, C: VIII, S: 1-2, 2004, 384-386; Arslan Ertürk, 289; Hancı, 115.

<sup>458</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 190.

*Mahremiyete saygı gösterilmesi ve bunu istemek hakkı; a) Hastanın, sağlık durumu ile ilgili tıbbi değerlendirmelerin gizlilik içerisinde yürütülmesini, b) Muayenenin, teşhisin, tedavinin ve hasta ile doğrudan teması gerektiren diğer işlemlerin makul bir gizlilik ortamında gerçekleştirilmesini, c) Tıbben sakınca olmayan hallerde yanında bir yakınının bulunmasına izin verilmesini, d) Tedavisi ile doğrudan ilgili olmayan kimselerin, tıbbi müdahale sırasında bulunmamasını, e) Hastalığın mahiyeti gerektirmedikçe hastanın şahsi ve ailevi hayatına müdahale edilmemesini, f) Sağlık harcamalarının kaynağının gizli tutulmasını, kapsar.*

*Ölüm olayı, mahremiyetin bozulması hakkını vermez.*

*Eğitim verilen sağlık kurum ve kuruluşlarında, hastanın tedavisi ile doğrudan ilgili olmayanların tıbbi müdahale sırasında bulunması gerekli ise; önceden veya tedavi sırasında bunun için hastanın ayrıca rızası alınır”.*

Görüldüğü gibi işyeri hekimi, işyerinde bir yandan en yüksek sağlık standardının sağlanması için gerekenleri yaparken, diğer yandan çalışanın mahremiyetine de saygı göstermesi, sır saklama yükümlülüğüne uyması gerekir. Bu nedenle çalışanların kişisel sağlık verilerinin ve tıbbi tetkik sonuçlarının güvenli tıbbi dosyalarda muhafaza edilmesine dikkat edilmelidir<sup>459</sup>.

Önemle ifade edelim ki, hekimin çalışana ilişkin sağlık bilgilerini açıklaması, kanunun verdiği bir yetkiye veya zaruret haline dayanıyorsa yahut çalışanın rızası dahilindeyse sır saklama yükümlülüğünün ihlali söz konusu olmayacaktır. Bunun gibi, hastanın teşhisi ilgilendirdiği ölçüde hekimin diğer hekimlere hasta hakkında bilgi vermesi de sır saklama yükümlülüğünün ihlali değildir<sup>460</sup>.

---

<sup>459</sup> Başçıl, Mesleki Bağımsızlık, 112-113.

<sup>460</sup> Büyükkay, 388 vd.; Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 76; Hukuka uygunluk sebepleri için ayrıca bkz. Hancı, 118 vd.; Doğan, 53-54; Tekben, 880; Yavuz, 554-555.

## VI. İŞYERİ HEKİMLİĞİ SÖZLEŞMESİ VE İŞYERİ HEKİMİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

### 1. Sözleşmenin Yapılması ve Türü

#### a. Sözleşmenin Yapılması

Hukuk düzeni, kural olarak, kişilere diledikleri şekilde sözleşme yapmak, değiştirmek ve ortadan kaldırmak hakkını tanır. Sözleşme özgürlüğü genel olarak sözleşme yapma özgürlüğü, sözleşmenin içeriğini düzenleme özgürlüğü ve şekil serbestisi şeklinde üçe ayrılır<sup>461</sup>. Ancak iş hukukunda, sosyal düşünceler ile kamu düzeni gerekçeleriyle sözleşme özgürlüğü çeşitli yönlerden sınırlanmıştır. Bu bağlamda kanunlarda öngörülen durumlarda işverenin sözleşme yapması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır<sup>462</sup>. 6331 sayılı Kanun bakımından da artık her işveren Kanundaki şartlar çerçevesinde işyeri hekimi/iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimi ile iş sözleşmesi yapılması konusunda geçmiş dönemde mevzuatımızda mahalli tabip odalarına görev yüklenmişti. Bu hususta 1980 tarihli Yönetmelikte<sup>463</sup> işyeri hekiminin mahalli tabip odasının aracılığı ile atanacağı belirtilmişti (m. 7)<sup>464</sup>. Yürürlükteki mevzuatımızda ise tabip odalarına benzer bir rol yüklenmemiştir<sup>465</sup>. Bu bakımdan işveren, gerekli niteliklere sahip istediği hekimle sözleşme yapmakta serbesttir.

<sup>461</sup> Antalya, Gökhan: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. C.1, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, 261 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 152; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 536 vd.

<sup>462</sup> Türk İş hukukunda işverenin sözleşme yapma zorunluluğu olan haller başlıklar halinde şu şekildedir: toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkarılanların yeniden işe alınması (İş K. m. 29/f.6), özürlü ve eski hükümlü işçi çalıştırma (İş K. m. 30/f.1), maluliyeti sona eren işçileri çalıştırma (İş K. m. 30/f.5), askerliği veya kanuni ödevi bitirenlerin yeniden işe alınmaları (İş K. m. 31), İşçi kuruluşlarında görevleri sona erenlerin yeniden işe alınmaları (STİSK m. 23).

<sup>463</sup> RG. 4.7.1980 tarih ve S: 17037.

<sup>464</sup> İşverenin mahalli tabip odasının bildireceği işyeri hekim adaylarından dilediği ile sözleşme yapmakta serbest olduğunda şüphe olmamakla birlikte öğretide bir kısım müellifler bunun işverene tanınan bir olanak olduğunu, bu bağlamda işverenin mahalli tabip odası aracılığı olmadan da işyeri hekimi istihdam edebileceğini ifade etmekle birlikte (Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 88) aksi görüş işyeri hekimi istihdamında tabip odasının etkin rolünün olması gerektiği yönündeydi (Güzel, İşyeri Hekimliği, 50; Başbuğ, İşyeri Hekiminin Yeri, 89-90; Konuyla ilgili Arıcı, tabip odasını atlayarak kendi istediği kimselerle işyeri hekimliği sözleşmesi yapılmasının yönetmeliğe aykırı olacağını, ancak bu durum için herhangi bir müeyyide öngörülmediğini belirtmiştir (İSİG Dersleri, 131).

<sup>465</sup> Esasen 4857 sayılı İş Kanununun (mülga) 81. maddesinde, işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürüteceklerinin

Bir diğer husus olarak, sözleşmenin içeriğinin belirlenmesi konusunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Genel kural olarak taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler (TBK m. 26). Ancak Kanunun emredici hükümlerine, ahlâka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüz olur (TBK m. 27/f.1). Bu konuda işyeri hekimiyle akdedilecek sözleşmenin içeriğinin de tıbbi deontoloji kurallarına uygun olması gerekmektedir<sup>466</sup>. Yabancı hukuk sistemlerinin mutlak emredici bir şekilde bu hususu düzenledikleri görülmektedir. Tabip odalarının da uygulamada işyeri hekimleri için tip sözleşmeler<sup>467</sup> hazırladığı bilinmektedir. Öğretideki bir görüşe göre, tabip odalarının tip sözleşmeler düzenlemelerinin, sözleşme özgürlüğünü kısıtlayıcı ve dolayısıyla hukuka aykırı bir yönü bulunmamaktadır<sup>468</sup>. Bununla birlikte konuyla ilgili olarak bizim de katıldığımız öğretideki baskın görüş TTB'nin tip sözleşme hazırlamak suretiyle sözleşmenin türünü ve içeriğini belirleme yetkisinin bulunmadığı yönündedir<sup>469</sup>.

Belirtelim ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde işyeri hekimlerinin işyerlerinde görevlendirilmelerine ilişkin bazı esaslara yer verilmektedir. İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilme prosedürü ile aynı esaslara tabi olan işyeri hekimlerinin görevlendirilmesine ilişkin açıklamalarımıza, tekrardan kaçınmak adına tezimizin 3. bölümünde yer verilmiştir<sup>470</sup>.

## **b. Sözleşmenin Türü**

Taraflar, sözleşmeyi kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleme serbestisine sahiptirler. Aşağıda konuyu belirli/belirsiz süreli ve tam/kısmi süreli iş sözleşmeleri çerçevesinde değerlendireceğiz.

---

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş; Bakanlık tarafından çıkarılan yönetmeliklerde ise tabip odasının aracılığına yer verilmemiştir.

<sup>466</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 207.

<sup>467</sup> TTB'nin hazırladığı tip sözleşmelere ilişkin değerlendirmeler için bkz. Tahtakıran, 119-122; Özdemir, Erdem: "Karar İncelemesi: İşyeri Hekimi ile Yapılan Sözleşmenin Niteliği". **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S: 1, 2008, 174-176.

<sup>468</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, 53.

<sup>469</sup> Uşan, Fatih: "Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var Mıdır?". **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül 2005, 62 ; Ekmekçi, Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, 80; Karagöz, 374; Tuncay, Uluslararası Uygulamalar, 88; Tahtakıran, 120-121.

<sup>470</sup> Üçüncü Bölüm, §6, II, 1.

## aa. Belirli veya Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Olması Bakımından

Bir iş sözleşmesi, belirli veya belirsiz süreli yapılabilir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. İş hukukunda esas olan tarafların arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olmasıdır. Bununla beraber, yasal sınırlamalara uygun olmak şartıyla bazı durumlarda sözleşmenin belirli süreli yapılması da söz konusu olabilmektedir. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi sıkı koşullara bağlanmıştır<sup>471</sup>. Maddeye göre, niteliği gereği belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği belirtilmiştir. Hükümde yer alan sebepler örnek olarak sayılmıştır. Başkaca objektif nedenlerin varlığı halinde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Bunun gibi 11. maddenin 2. fıkrasında belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla yenilenmesi halinde, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği düzenlenmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesine getirilen bu sınırlamalar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde istihdam edilen işyeri hekimleri bakımından söz konusudur.

İşyeri hekiminin 6331 sayılı Kanunda ve ilgili mevzuatta belirtilen görevleri, yapılan işin niteliğinin sürekli olduğunu göstermektedir<sup>472</sup>. Bu çerçevede kural olarak işyeri hekimleriyle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının objektif bir nedene dayanmayacağı söylenebilecektir. Diğer bir deyişle, işyeri hekimi ile işveren arasındaki sözleşme kural olarak belirsiz sürelidir<sup>473</sup>.

4857 sayılı Kanun döneminde Yargıtay, bazı olaylarda isabetsiz bir şekilde işyeri hekimi ile yapılan sözleşmelerin belirli süreli sözleşme vasfı taşıdığını belirtmiştir. Örneğin 2004 tarihli bir kararda “işçinin nitelikli olması”nı gerekçe göstererek işyeri

<sup>471</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 432 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 114 vd.; Ulucan (Eyrenci/Taşkent), 62 vd.; Narmanlıoğlu, 216 vd. Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 77-78;

<sup>472</sup> Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 312; Pulat, 2079; Şişli, Zeynep: “Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekiminin Kıdem ve İhbar Tazminatı Hakları”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S: 13, 2007, 114.

<sup>473</sup> Süzek, İş Hukuku, 906; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1401; Uşan, Fatih: “Türk Tabipler Birliği Asgari Ücret Tarifesi’nin Uygulanabilirliği”. **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2006, 46, 48 ; Karagöz, 375; Demircioğlu/Kaplan, İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, 15.



hekiminin sözleşmesini belirli süreli olarak nitelendirmiştir<sup>474</sup>. Yüksek Mahkemenin son içtihadı ise işyeri hekimiyle yapılan sözleşmenin kural olarak belirsiz süreli olacağı yönünde şekillenmiştir<sup>475</sup>. Belirtilmelidir ki, işverenin belli bir süre için aldığı iş kapsamında işçi çalıştırması ve işyeri hekimi çalıştırma yükümünün de ihale yoluyla alınan iş süresince ortaya çıkması gibi bir durumda işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunduğu kabul edilmektedir<sup>476</sup>. Ayrıca, genel olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek durumlara; hasta olan, askerlik görevini yerine getiren, doğum izninde bulunan vb. işçinin yerine bu süre için bir işçinin istihdam edilmesi örnek gösterilebilir. Örneğini verdiğimiz bu hususlar, 4857 sayılı İş K. m. 11’de “belirli bir olgunun ortaya çıkması” şeklinde ifade edilen objektif nitelikteki sebeplerdir. Söz konusu objektif nedenlerin bulunması halinde işyeri hekimiyle de belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Yeni bir işyeri hekimi ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalanması söz konusu olduğunda ise işverenin bu değişikliği (değişiklik süresi 30 günü geçiyorsa) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’ne bildirmesi gerekecektir. Nitekim İSGHY m. 14/f.2’ye göre, “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması amacıyla işyerlerinde görevlendirilen kişilerin, doğum, hastalık ve yıllık izin gibi zorunlu nedenler sebebiyle değiştirilmesi ve değişiklik süresinin 30 günü geçmesi halinde, durum Genel Müdürlüğe bildirilir. İş Kanunundaki çalışma süreleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları hariç diğer işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sunulması için hesaplanan zorunlu süre bölünmek suretiyle birden fazla kişi görevlendirmesi yapılamaz”.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, belirli süreli iş sözleşmesi akdedilebilmesi için aranan “objektif koşul” ölçütü, 4857 sayılı İş Kanununa göre istihdam edilecek işyeri hekimleri bakımından söz konusudur. Aynı sınırlamanın diğer kanunlara göre istihdam edilen işyeri hekimleri için de geçerli olup olmadığına da değinmek gerekir. 6098 sayılı

<sup>474</sup> Yarg. 9. HD. 22.04.2004, E. 2003/20073, K. 2004/9321, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); Yüksek Mahkeme, bir başka kararında, işyeri hekimi ile işveren arasında 1 yıllık süre için yapılan sözleşmenin, 1 yıl süre ile belirli süreli olarak yenileneceğini ancak daha sonra belirsiz süreli sözleşmeye döneceğini ifade etmiştir, Yarg. 9. HD. 01.02.2005, 7476/2741, Legal İHSGHD, 2005/7, 1363-1366.

<sup>475</sup> Yarg. 9. HD. 13.02.2007, E. 2006/32500, K. 2007/3291, Kararın incelemesi için bkz. Özdemir, Karar İncelemesi, 171-182; Yarg. 9. HD. 18.02.2008, 24530/171; Yarg. 9. HD. 07.12.2009, E. 2009/10191, K. 2009/33822, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 25 2010/2, 474 vd.; Yarg. 9. HD. 02.12.2010, E. 2009/37, K. 2010/35882, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>476</sup> Yarg. 9. HD. T. 13.02.2007, E. 2006/32500, K. 2007/3291, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, 229-232.

TBK'nın 393. maddesinde iş sözleşmesinin belirli süreli olarak da yapılabileceği belirtilmekle birlikte 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi objektif koşul unsuruna yer verilmemiştir. Ancak TBK'nın 430. maddesinde *“belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir”* ifadesine yer verilmiştir<sup>477</sup>.

## **bb. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Olması Bakımından**

### **aaa. Genel Olarak**

İşyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre tam süreli işyeri hekimi istihdamının zorunlu olmadığı, özellikle küçük ve orta ölçekli işyerlerinde, işyeri hekimleri kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Tam süreli iş sözleşmesi ve kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin ayırım esas olarak 4857 sayılı İş Kanununda yer almaktadır. Bununla birlikte 6331 sayılı Kanun, iş hukuku açısından deniz ve basın iş kanunları ile Türk Borçlar Kanununa tabi işçileri de kapsayacak şekilde düzenlemeler içermektedir. Bu bağlamda işyeri hekiminin iş sözleşmesinin ne zaman kısmi süreli olacağı ne zaman tam süreli olacağının tabi olacağı kanuna göre farklılık gösterip göstermediğinin üzerinde durulması gerekecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde *“işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”* şeklinde tanımlanmıştır. Tanımda yer alan “emsal işçi”den ne anlaşılması gerektiği de aynı maddenin 3. fıkrasında yer almaktadır. Buna göre *“emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır”*. Ancak madde metninde yer alan “normal

<sup>477</sup> TBK'nın ilgili düzenlemeleri karşısında ilk kez yapılacak iş sözleşmelerinde objektif koşulun aranıp aranmayacağı hususu öğretilde tartışılmaktadır: 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışındaki işçiler için belirli süreli sözleşmenin ilk defa kurulmasında herhangi bir objektif koşul aranmayacağı yönünde bkz. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 418; Zincirleme yapılabilmesi için esaslı unsur şartının arandığı belirli süreli iş sözleşmesinin başlangıçta kurulurken de objektif koşulu içermesi gereğinin evleviyetle kabul edilmesi yönünde bkz. *Karaçöp, Eda/Yamakoğlu*, Efe: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İle İlişkisi”. *LİHSİGH*, C: 10, S: 38, 2013, 110.

haftalık çalışma süresine göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi” ibaresi açık değildir. Bu hususta 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak kabul edileceği belirtilmiş, bu sayede “önemli ölçüde az belirlenmesi” ibaresi açıklığa kavuşturulmuştur. Belirtelim ki, aynı ölçüt Kanunun madde gerekçesinde de yer almaktadır.

İşyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının işyerinde bulunacağı süre 6331 sayılı Kanuna göre çıkarılan yönetmeliklerle belirlenmiştir. Bu bağlamda iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin işyerinde bulunacağı süreler yıllık (1.1.2016’ya kadar) veya aylık bazda belirlenmiştir. Bu anlamda çalışma süresinin düzenlenmesi bakımından yetkinin taraflara bırakıldığı daha esnek bir modelin düşünülmesi gerekmektedir<sup>478</sup>.

Bu hususta işyeri hekimiyle bağtlanacak sözleşmenin türü konusunda 4857 sayılı İş Kanununda yer alan bir diğer seçenek yine kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türü olan “çağrı üzerine çalışma”dır. Çağrı üzerine çalışma, Kanunun 14. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: *“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.*

*Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.*

*İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır”.*

---

<sup>478</sup> Narmanlıoğlu, 231-232; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 449-450.

Görüldüğü gibi, çağrı üzerine çalışma konusunda da zaman dilimi olarak ay/yıl seçilip işçinin o ay/yıl içinde hangi süreyle çalışacağını tarafların kararlaştırabilmesi mümkündür. Madde metninde tarafların belirlediği zaman diliminde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını belirlenmemesi halinde haftalık çalışma süresinin yirmi saat kararlaştırılmış olacağı belirlenmiştir. Bu süre tamamlayıcı bir hukuk kuralı mahiyetindedir. Bu sürenin altında veya üstünde bir süreyi tarafların serbest iradesiyle belirlemesi mümkündür. O halde işverenlerin çalışma süresi aylık veya yıllık bazda belirlenen işyeri hekimleriyle çağrı üzerine çalışmaya dayalı bir iş ilişkisi kurması da mümkündür. Madde metninde yer alan “çağrının en az dört gün önce yapılması” esası da emredici hukuk kuralı mahiyetinde değildir. İşyeri hekiminin hangi sürelerle işyerinde bulunacağı taraflarca serbestçe belirlenebilir<sup>479</sup>.

TBK’nın 393. maddesinin ikinci fıkrasında da kısmi süreli çalışma olgusuna yer verildiği görülmektedir. Bu durum hükümde “işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir” ifadesi ile açıklanmaktadır. Ancak TBK’da kısmi çalışma ile kast edilen çalışmanın ne olduğuna ilişkin bir düzenlemenin olmaması dolayısıyla normal haftalık çalışma süresinin ne kadar altında olan sözleşmelerin kısmi süreli sayılacağı hususu tartışmaya açıktır. Kanımızca buradaki boşluk 4857 sayılı İş Kanunundaki “önemli ölçüde altında belirlenme ölçütü” baz alınarak doldurulmalıdır. Önemli ölçü kriterinin de yine 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilerde olduğu gibi emsal işçinin çalışma süresinin 2/3’üne kadar yapılan çalışma şeklinde anlamak gerektiği düşüncesindeyiz<sup>480</sup>.

Son olarak belirtelim ki, işyerinde kısmi süreli çalışan işyeri hekimi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (İş K. m. 13/f.2). Şu halde işyeri hekiminin bölünemeyen ve yasadan kaynaklanan hakları olan ihbar süresi, kıdem tazminatı ve yıllık izin gibi, fiilen

<sup>479</sup> Çağrı üzerine çalışma konusu hakkında bkz. *Narmanlıoğlu*; 236-237; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 453; *Ulucan(Eyrenci/Taşkent)*, 87-88; *Akyiğit*, İş Hukuku, 121-122; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 132-134.

<sup>480</sup> *Karaçöp/Yamakoğlu*, 108.

haftalık çalışma süresine bağlı olmayan haklarının diğer işçilerle eşit olduğu belirtilmelidir<sup>481</sup>.

### **bbb. Farklı İşyerlerinde İşyeri Hekimliği Yapabilmek İçin Tabipler Odasının İzni**

6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 5. maddesine göre, özel kurum ve işyeri tabipleri; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul edilmedikçe her ne suretle olursa olsun, diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamazlar. Ancak kamu kurum ve kuruluşları ile iktisadi teşebbüslerine ait kadrolarda çalışan hekimlere kurumlarınca verilecek ikinci görevler bu hükmün dışında tutulmuştur. Bu hükme aykırı olarak ek bir tabip görevi kabul eden veya görev aldıktan sonra tabip odasına bildirimde bulunmayan tabiplerin para cezasıyla cezalandırılmaları öngörülmüştür (6023 sy. K. Ek m. 1). Görüldüğü gibi, söz konusu düzenleme ile işyeri hekimleri ile yapılan ilk sözleşmelerde aranmayan izin, ikinci görevlendirmelerde aranacaktır<sup>482,483</sup>.

---

<sup>481</sup> Kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Yargıtay'ca kabul edilmiştir. Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücrettir (Yarg. 9. HD. 12.02.2008, E. 2007/31462, K. 2008/108; Yarg. 9. HD. 15.01.2013, E. 2010/35184, K. 2013/596, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)); Ayrıntılı değerlendirme için bkz. *Şişli*, Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekimi, 95 vd.

<sup>482</sup> *Akın*, Örgütlenme, 21; Aynı yazar bkz. *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 311; *Karagöz*, 374; *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 77, 104; *Tuncay*, Uluslararası Uygulamalar, 88; *Özyurt*, 361-362.

<sup>483</sup> Geçmişte bazı tabip odaları meslek mensuplarını korumak ve işyeri hekimlerinin hekimler arasında adaletli bir şekilde dağılımını sağlamak amacıyla birden fazla işyeri hekimliğine izin vermemekteydi. Bu hususta çeşitli il tabip odalarının verdiği bazı kararlar, bir standarda kavuşturulmamış olması sebebiyle yargıya intikal etmiş ve iptal olmuştur. Yüksek Mahkemenin önüne gelen bir olayda, iki ayrı işyerinde hekimlik yapıyor olması nedeniyle bunlardan sonuncusunu iptal eden yerel tabip odasının bu tasarrufu, standart uygulanmıyor olması ve o ilde birden fazla yerde işyeri hekimliği yapanların bulunduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir (Danıştay 8. Daire, 13.11.1991, 1872/1801, *Demircioğlu*, İşyeri Hekimliği, 211). Danıştayın 10.11.2010 tarihinde vermiş olduğu bir kararında ise, bir işyeri hekiminin kamu hizmeti ile Ortak Sağlık Biriminde toplam 247 saat çalışmasının Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin 6. maddesinde belirtilen 220 saatlik çalışma süresini aşması sebebiyle tabip odasının çalışma onayı vermemesine yönelik işlemini hukuka uygun bulmuştur (Danıştay 8. Daire, 4451/5998, *Pulat*, 2073).

### **ccc. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Tabipler ile Aile Hekimlerinin Durumu**

İşyeri hekimi ihtiyacını karşılayabilmek için 6514 sayılı Kanunun 21. maddesi ile 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda önemli değişiklikler yapılmıştır. Buna göre, “Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri, kurum ve kuruluşlarındaki çalışma saatleri dışında ve kurumlarının izniyle aylık otuz saati geçmemek üzere işyeri hekimliği yapabilir” (1219 sy. K. m. 12/f.3). Böylece kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimlerin özel sektör işyerlerinde de kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışabilmelerinin önü açılmıştır.

Bilindiği gibi daha önce yalnızca mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve döner sermaye ek ödemesi olmayan tabipler ile sınırlı olan işyeri hekimliği yapabilme olanağı, yapılan son değişiklikle kamuda çalışan tüm hekimlere tanınmış bulunmaktadır<sup>484</sup>. Bunun için gerekli ilk şart, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışıyor olması ya da aile hekimi olması, ikinci şart hekimin yöneticilik görevinin bulunmaması; üçüncü şart ise kurumundan gerekli izni almasıdır. Ayrıca işyeri hekimliği sadece çalışma saatlerinin dışında yapılabilir ve aylık 30 saati aşamaz.

## **2. Ücreti**

### **a. Genel Olarak**

4857 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılan 81. maddesinde işyeri hekiminin ücretine ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. Ancak, madde gerekçesinde “İşyeri hekimlerinin ücret ve diğer çalışma şartları kanunların emredici hükümleri çerçevesinde akit serbestisine uygun olarak işveren ve işyeri hekimi tarafından belirlenecektir” ifadesine yer verilmişti. Yine, İş Kanununa dayanılarak çıkarılan ilgili yönetmeliklerde de işyeri hekimlerinin ücretine yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmemişti. Aynı şekilde 6331 sayılı Kanunda da işyeri hekiminin ücretine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

---

<sup>484</sup> Esen, 129.

Türk hukukunda, TTB'nin işyeri hekimlerinin ücretini belirleme yetkisinin bulunup bulunmadığı uzun bir zamandır tartışılmaktadır. Bilindiği gibi, kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan TTB, hekimlik mesleğinin yerine getirilmesine ilişkin olarak bazı düzenleme ve denetlemeler yapabilmektedir<sup>485</sup>. Uygulamada da tarifeye göre ücret ödemek istemeyen işverenler ile TTB'nin baskısına uğramak istemeyen işyeri hekimleri arasında muvazaalı sözleşmeler yapıldığı bilinmektedir<sup>486</sup>. Aşağıda TTB'nin işyeri hekimi asgari ücretini belirleme yetkisi olup olmadığı 6331 sayılı Kanun öncesi öğretide yer alan görüşler de dikkate alınarak incelenecektir.

### **b. TTB'nin İşyeri Hekimlerinin Asgari Ücretini Belirleme Yetkisine İlişkin Tartışmalar**

#### **aa. TTB'nin İşyeri Hekimlerinin Asgari Ücretini Belirleme Yetkisini Savunan Görüş**

6331 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce, TTB'nin işyeri hekimlerinin asgari ücretini belirleme yetkisi olduğunu iddia eden yazarlar, işyeri hekiminin, bir işçi olmakla birlikte, yaptığı işin hekimlik olması ve hekimler için özel kanun niteliğinde olan Türk Tabipleri Birliği Kanunu çerçevesinde işyeri hekimlerinin de TTB'nin belirlediği asgari ücrete tabi olduğunu belirtmekteydiler<sup>487</sup>. Bu görüşü savunan yazarlar, 6023 sayılı Kanun m. 28/f.2'ye işaret etmektedirler. Belirtelim ki, söz konusu düzenleme 2006 yılında değişikliğe uğramıştır. İlgili hükmün eski halinde idare heyetinin görevleri arasında “tabip odalarının veya birlik teşekküllerinin herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarlarını gösteren tarifeler düzenlemek” yer almaktaydı. Madde daha sonra “tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, muayene, ameliyat ve girişimsel işlem ücretlerinin miktarlarını gösteren rehber tarifeler düzenlemek<sup>488</sup>” şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>485</sup> *Erkut*, 103; *Başbuğ*, İşyeri Hekiminin Yeri, 94-95.

<sup>486</sup> *Başbuğ*, Aydın: “İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu”. **Kamu-iş**, C: 4, S: 4, Ocak 1999, 132; *Karagöz*, 382.

<sup>487</sup> *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 150.

<sup>488</sup> Değişik paragraf: 5477 sayılı Kanun m.4, RG. 30.03.2006, S. 26124.

Öğretideki bu görüş yukarıda yer verilen düzenlemeye dayanarak, TTB Merkez Konseyi'nin onayı ile tabip odaları tarafından belirlenmesi öngörülen asgari ücret tarifesinin, işyeri hekiminin ücreti açısından da esas alınmasının zorunlu olduğuna dikkat çekmektedir<sup>489</sup>. Bu görüşe göre, düzenlemenin amacı, kamu yararının ve sağlığının korunmasıdır. İş sağlığı da, en az muayenehanede çalışan hekimin hastasına uygulayacağı sağlık hizmeti kadar önemlidir. Bu sebeple, çalıştırılması devlet müdahalesiyle zorunlu kılınan işyeri hekimlerinin ücretinin asgari sınırının, yine bir kamu kuruluşu olan meslek odası tarafından belirlenmesi gerekir. İşyeri hekimi asgari ücretinin TTB tarafından belirlenmesi ile hekimler arası rekabetin önüne geçilmiş olacak ve tıbbi deontoloji kuralları ikinci plana itilmemiş olacaktır<sup>490</sup>. Aksi durumun kabulü halinde ise, sırf yasal zorunluluk şeklen yerine gelsin diye işyerinde bulundurulmuş hekimin, bu kamu görevini layıkı ile yapamaması olasılığı, sadece işçiye değil, işverene ve toplum sağlığına zarar verici olacaktır<sup>491</sup>.

#### **bb. Tarafların İşyeri Hekiminin Ücretini Serbestçe Belirleyebilecekleri Yönündeki Görüş**

TTB'in işyeri hekimi asgari ücretini belirleme yetkisinin bulunduğu ilişkin yukarıda dayanaklarıyla belirttiğimiz görüşlerin aksine 6331 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce öğretildeki baskın görüş, TTB'nin böyle bir yetkisinin olmadığı yönündeydi<sup>492</sup>. Sözleşme serbestisini savunan yazarlardan *Ekmekçi*, 6023 sayılı Kanun m. 28/f.2 düzenlemesinin kendi muayenehanelerinde serbest meslek faaliyetinde bulunan hekimlerin, kendilerine ferdi olarak başvuran hastalardan almak zorunda olduğu ücrete ilişkin olduğunu belirtmektedir. İşyeri hekimliği faaliyetinde hekimle çalışan arasında doğrudan kurulan bir hekim-müşteri ilişkisi bulunmamaktadır. Hekimin doğrudan müşteriden ücret almadığı hallerde de böyle bir asgari ücret belirleme yetkisinden söz edilemez. Bu sebeple TTB örneğin özel bir hastanede çalışan bir

---

<sup>489</sup> *Güzel*, İşyeri Hekimliği, 57-58; *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 150.

<sup>490</sup> *Güzel*, İşyeri Hekimliği, 58.

<sup>491</sup> *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 152.

<sup>492</sup> *Tuncay*, Uluslararası Uygulamalar, 88 ; *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 96 vd.; *Uşan*, Ücret Belirleme Yetkisi, 62-63; *Karagöz*, 383; *Akın*, İş Sağlığı ve Güvenliği, 311; *Tahtakıran*, 151; *Demir*, İşverenin Sorumluluğu, 692; *Bayram*, İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, 106.



hekime verilecek ücreti belirleyememektedir<sup>493</sup>. Ayrıca söz konusu düzenlemenin amacının serbest çalışan hekimler arasında haksız rekabetin önlenmesi olduğu, işyeri hekimleri için tarife belirlenirken özel hastanelerde çalışan hekimler için tarife düzenlenmemesinin eşitlik ilkesine de aykırı ve tutarsız olduğuna dikkat çekilmiştir<sup>494</sup>.

Öğretide Akın tarafından ileri sürülen görüşe göre meslek etiği ile bağdaşmayacak ücret uygulamalarına, Tabipler Birliği'nin müdahale edebilmesi mümkün görülmelidir. Ancak yazar da, kural olarak TTB'in belirlediği asgari ücretin dikkate alınabilmesinin mümkün olduğunu fakat işyeri hekiminin ücreti bakımından bağlayıcı olmadığını kabul etmektedir<sup>495,496</sup>.

### cc. Yargıtay Kararları Açısından Konunun İncelenmesi

Yüksek Mahkeme, geçmiş yıllarda verdiği bazı kararlarında TTB tarafından belirlenen ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesinin zorunlu olduğunu belirtmekteydi<sup>497</sup>. Bununla birlikte, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin verdiği karar üzerine ve ondan farklı olarak TTB'nin işyeri hekimliği asgari ücret tarifesinin bağlayıcı olmadığına ve işyeri hekimi ile işveren arasında ücretin serbestçe kararlaştırılabileceğine hükmetmiştir. Fakat aynı kararda hekimin TTB'nin belirlediği tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesi halinde tıbbi deontoloji

<sup>493</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 97 vd; Ayrıca bkz. Aslan, Mehmet: **Türk İş Hukukunda İşyeri Hekimliği**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi SBE, 2011, 88.

<sup>494</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 97.

<sup>495</sup> Akın, Örgütlenme, 25; Aynı yazar bkz. İş Sağlığı ve Güvenliği, 311-312; Aynı yönde bkz. Pulat, 2094.

<sup>496</sup> Konuyla ilgili olarak karşılaştırmalı hukuka baktığımızda, Fransa'da da kural, işyeri hekimlerinin ücretinin taraflarca serbestçe belirlenmesidir. Bununla birlikte, işyeri hekiminin bağımsızlığını kısıtlayacak ücret sınırlamaları kabul edilmemektedir. Bu çerçevede hiçbir işyeri hekimi, verimlilik veya benzer surette bağımsızlığını kısıtlayacak ücret sistemini kabul edemez. Uygulamada da tabip odaları, söz konusu hükümlere uygunluğu denetlemektedir (Güzel, İşyeri Hekimliği, 57; Başçıl, Mesleki Bağımsızlık, 117; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 162, 207).

<sup>497</sup> Yarg. 9. HD. T. 05.04.2004, E. 2003/19606, K. 2004/7404, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net): “Davacının mensubu olduğu Türk Tabipler Birliği, işyeri hekimliği asgari ücret tarifesini 6023 sayılı Kanunun 28/II maddesine göre belirlemektedir. Bu düzenlemeyle Birliğe bağlı bulunan işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesini belirleme yetkisi verilmiştir. Belirlenen tarifiedeki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu vardır. Yasal bu düzenleme hem işyeri hekimini hem de taraf olan işvereni bağlar. Davacı ile davalı işverenin tarifiedeki ücretin altında ücret kararlaştırmaları ve davacının uzun süre bu ücreti kabul etmesi, tarifenin bağlayıcılığını ortadan kaldırmaz. Bir başka anlatımla davacı tarifiede belirlenen ücreti talep edebilir. Somut bu hukuksal olgulara göre işyeri hekimi ücret tarifesine göre belirlenen tazminat ve alacakların bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması gerekir.”; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD. 01.02.2005, E. 2004/7476, K. 2005/2741, LİHSGHD, 2005/7, 1363-1366.

kurallarına uymaması nedeniyle meslek içi disiplin kurallarının hakkında uygulanmasının söz konusu olabileceğine de dikkat çekilmiştir<sup>498</sup>.

Yargıtay, son yıllarda da baskın görüş yönünde kararlarını sürdürmektedir. Yüksek Mahkeme, uygulamada genellikle TTB'nin hazırladığı tip sözleşmeler doğrultusunda işyeri hekiminin çalışma koşulları ve ücretinin belirlendiğine ancak TTB'nin asgari ücret belirleme yönünde bir yetkisinin bulunmadığına vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte, iş sözleşmesinde anılan birliğin periyodik olarak açıkladığı ücretlerin ödeneceği şeklinde açık bir kurala yer verilmesi halinde, söz konusu düzenleme taraflar için bağlayıcıdır<sup>499</sup>.

#### **dd. Kanaatimiz**

TTB'nin işyeri hekimi asgari ücretini belirleme yetkisinin olduğu yönündeki yukarıda belirttiğimiz görüşlerin ve gerekçelerinin, arzu edilen sistem bakımından (*de lege ferenda*) kayda değer bir yönü mutlaka bulunmaktadır. Bununla birlikte, kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan<sup>500</sup> Türk Tabipler Birliği, ancak yasalarda kendisine açıkça bir yetki tanındığı hallerde işyeri hekimi ücreti ve çalışma koşullarını belirleme konusunda bir düzenleme yapabilir. Bu hususta açık olmayan yetki hükmünün dar yorumlanması ve tarafların sözleşme hürriyetine öncelik tanınması gerekir.

---

<sup>498</sup> Yarg. HGK 2.2.2005 gün E. 2005/753 K. 2005/12-9; Kararı büyük ölçüde isabetli bulan *Ekmekçi*, TTB'nin asgari ücret belirleme yetkisinin olmadığı saptandıktan sonra, hekim hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasından söz edilmesini ise çelişkili bulmaktadır. *Yazara göre*, meslek kuruluşlarının üyeleri üzerindeki kural koyma ve disiplin cezası uygulama yetkisi mevzuatta yer alan kurallar çerçevesinde hüküm ifade eder. Bir meslek kuruluşunun kendisinde olmayan bir yetkiye dayanarak koyduğu kurallara üyelerin uymaması halinde mesleki etik kurallara aykırılıktan söz edilemez. Kaldı ki, meslek kuruluşunun üyesi üzerindeki disiplin cezası uygulama yetkisi adli yargının değil, idari yargının konusudur. Bu bakımdan Hukuk Genel Kurulu kararında, meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasından söz edilmesi dava konusu olayla ilgisiz ve yersiz olmuştur (İşyeri Örgütlenmesi, 100 vd.); Aynı yönde bkz. Yarg. HGK 05.10.2005, E. 2005/9-554, K. 2005/566, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>499</sup> Örn. bkz. Yarg. 9. HD. T. 24.05.2012, E. 2010/13068, K. 2012/18281, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net); Ayrıca bkz. *Uşan*, *Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği*, 49; *Karagöz*, 385; *Pulat*, 2093-2094.

<sup>500</sup> TTB'nin kamusal niteliği 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu'nun (RG. 31.01.1953, S: 8323) 1. maddesinde (Değişik : 7/6/1985 - 3224/48 md.) belirtilmiştir. Buna göre "Türkiye sınırları içerisinde meslek ve sanatlarını icraya yetkili olup da sanatını serbest olarak yapan veya meslek diplomasından istifade etmek suretiyle resmi veya özel görev yapan tabiplerin katıldığı Türk Tabipleri Birliği; tabipler arasında mesleki deontolojiyi ve dayanışmayı korumak ve meslek mensuplarının hak ve yararlarını korumak amacıyla kurulmuş kamu kurumu niteliğinde mesleki bir kuruluştur".

Esasen, 6023 sayılı Kanun m. 28/f.2 de 30.03.2006 yılında gerçekleşen değişiklikten sonra TTB'nin muayene, ameliyat ve girişimsel ücretler konusunda asgari ücret tarifesi düzenleyebileceği açık bir şekilde ifade edilmiştir. Ancak işyeri hekiminin asli görevi tedavi hizmetlerini yürütmek olmayıp, iş sağlığı önlemlerinin alınması ve uygulanmasıdır<sup>501</sup>. Bu bağlamda TTB'nin işyeri hekimleri için belirlediği asgari ücret tarifesinin bağlayıcı olmadığı ve hekimin ücretinin yasaların emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla (örn. 4857 sy. İş K. m. 39) taraflarca serbestçe belirlenebileceği kabul edilmelidir.

### 3. Çalışma Süresi

İş sağlığı hizmetlerinin bir hekimin yönetiminde kurulması ve hekimlerin görev tanımı dahilinde ilgilenebileceği çalışan sayısı ile çalışma süresinin uyumlu olması gerekmektedir. Yönetmelikte de işyeri hekiminin asgari çalışma süresi, işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirlenmiştir. Ancak 6331 sayılı Kanunun 6. maddesinin 4. fıkrası uyarınca işyeri hekiminin görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmeyecektir.

İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, Yönetmelikte belirtilen çalışma sürelerinin bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilemeyeceği de belirtilmiştir (İşHek. Yön. m. 7/f.2). Aynı maddenin üçüncü fıkrası, “vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır” şeklinde kaleme alınmıştır (İşHek. Yön. m. 7/f.3)<sup>502</sup>. Paralel bir düzenleme Uzm. Yön. m. 7/f.4’te yer almaktadır. Buna göre, “iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından

---

<sup>501</sup> Karagöz, 383.

<sup>502</sup> Vardiyalı çalışma, işin veya işyerinin niteliği gereği, sürekli olarak faal vaziyetteki işyerlerinde, günün (veya haftanın) tüm zamanlarında, aynı günün değişik (birbirini izleyen) zaman dilimlerinde ayrı işçiler grubu çalıştırılması biçiminde yapılan çalışma olarak tanımlanabilir (Ayrıntılı bilgi için bkz. *Korkusuz, Refik: “Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku’ndaki Düzenlemesi. Gazi Hukuk Fakültesi Dergisi. C: 9, S:1-2, Haziran-Aralık, 2005, 66 vd.).*

vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır”. Görüldüğü gibi, İşHek. Yön. den farklı olarak Uzm. Yön. de tek bir fıkrada düzenleme söz konusudur ve ayrıca cümleler arasında geçişte “ancak” ibaresi yer almaktadır. Bu da düzenlemenin lafzından vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde çalışma sürelerinin bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına görev verilebileceği yönünde bir anlam çıkarmaya müsaittir. Kanımızca söz konusu iki düzenlemeyi paralel yorumlamak gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle yönetmeliklerde öngörülen çalışma süreleri vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde, vardiyalara uygun olarak bölünerek birden fazla uzmana/hekime görev verilebilecektir. Burada vardiyalı çalışma esasına göre 24 saat işgörülen işyerlerinde risklerin de farklılık göstermesinden dolayı günün değişik zamanlarında (gece/gündüz) o işyerinde bulunacak uzman/hekim bakımından işverenlere bir esneklik tanındığı düşünülmelidir.

Önemle ifade edelim ki, Yönetmeliğin işyeri hekimlerinin çalışma süresini düzenleyen 12. maddesinde 18.12.2014 tarihinde değişikliğe gidilmiştir<sup>503</sup>. Ancak aynı Yönetmeliğin geçici 8. maddesinde işyeri hekimlerinin çalışma süreleri ile tam gün çalıştırılmasına dair hükümlerin, 1.1.2016 tarihinde yürürlüğe gireceği; bu tarihe kadar mevcut hükümlerin uygulanmasına devam edileceği belirtilmiştir. Yönetmeliğin değiştirilmeden önceki halinde işyeri hekimlerinin asgari çalışma süresi bakımından öncelikle 10’dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan küçük işyerleri için bir ayırım yapılmış ve bu işyerlerinde işyeri hekiminin çalışan başına yılda en az 25 dakika işyerinde bulunacağı hükme bağlanmıştı. 10’dan fazla çalışanı olan az tehlikeli işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise çalışan sayısı ve işyeri tehlike sınıfına göre artan oranda belirlenen çalışma süreleri mevcuttu. Buna göre, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 4 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 6 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 8 dakika olmak üzere işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü öngörülmüştü. İşyeri hekiminin tam süreli olarak görevlendirilmesi ise az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için en az 2000 çalışan; tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için en az 1500 çalışan; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise en az 1000 çalışanın işyerinde istihdamı halinde söz konusu olacaktır. Çalışan sayısının öngörülen bu sayıların tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan

---

<sup>503</sup> RG.18.12.2014, S: 29209.

sayısı göz önünde bulundurularak işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen dakika kriteri çerçevesinde yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilmelidir.

| <b>Tehlike Sınıflarına Göre İşyerleri</b>                                   | <b>Çalışan Başına Ayda En Az Çalışma Süresi</b> | <b>Çalışan Başına Yılda En Az Çalışma Süresi</b> | <b>Tam Gün İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu İçin Gerekli Çalışan Sayısı</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri (10'dan Az Çalışanı Olanlar)</b>    | -                                               | 25 dakika                                        | -                                                                               |
| <b>Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri (10'dan Fazla Çalışanı Olanlar)</b> | 4 dakika                                        | -                                                | En az 2000 çalışan                                                              |
| <b>Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b>                                    | 6 dakika                                        | -                                                | En az 1500 çalışan                                                              |
| <b>Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b>                                | 8 dakika                                        | -                                                | En az 1000 çalışan                                                              |

*Tablo1: 1.1.2016 tarihinden önceki işyeri hekimi çalışma süresi düzenlemesi.*

Belirttiğimiz yukarıdaki düzenlemeler Yönetmeliğin geçici 8. maddesi uyarınca 1.1.2016 tarihine kadar uygulama alanı bulacaktır. Bu tarihten sonrası için 10'dan az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yıllık bazda getirilen çalışma süresi sistemi terk edilmektedir. Buna göre artık az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 5 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 15 dakika olmak üzere işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olacaktır (İşHek. Yön. m. 12/f.1).

Yukarıda belirtilen durumlarda işyeri hekiminin ayın/haftanın hangi gün veya günlerinde ve hangi süreyle işyerinde bulunacağı belirtilmemiştir. Bu durum, işin niteliği ve işyerinin koşullarına göre sözleşmeyle belirlenecektir. Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanununda çalışma süresinin “aksi kararlaştırılmamışsa” işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre, sözleşmeyle öngörülmemesi halinde işyeri hekiminin çalışma saatleri ve günleri bu hüküm çerçevesinde değerlendirilecektir.

Yine 1.1.2016 tarihinden sonrası uygulama alanı bulacak düzenleme uyarınca işyerinde çalışan sayısı belli bir miktarın üzerindeyse işyeri hekiminin tam gün bulundurulması gerekir. Buna göre;

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İşHek. Yön. m. 12/f.2). Düzenleme uyarınca örneğin 2100 kişinin çalıştığı az tehlikeli bir işyerinde en az bir işyeri hekimi tam süreli çalıştırılacaktır. Bunun yanında artan 100 kişi için birinci fıkradaki “az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 5 dakika” ibaresi dikkate alınacak ve verdiğimiz örnekteki işyeri bakımından ayda (100 çalışan x 5 dakika) = 500 dakika (haftada 2 saat, 5 dakika) çalışacak ek işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü doğacaktır.

Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İşHek. Yön. m. 12/f.3). Düzenleme uyarınca örneğin 1200 kişinin çalıştığı tehlikeli bir işyerinde en az bir işyeri hekimi tam süreli çalışacaktır. Bunun yanında artan 200 kişi için birinci fıkradaki “tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika” ibaresi dikkate alınacak ve verdiğimiz örnekteki işyeri bakımından ayda (200 çalışan x 10 dakika) = 2000 dakika (haftada 8 saat, 20 dakika) çalışacak ek işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde ise her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İşHek. Yön. m. 12/f.4). Düzenleme uyarınca örneğin 1550 kişinin çalıştığı çok tehlikeli bir işyerinde en az iki işyeri hekimi tam

sürelî çalışacaktır. Bunun yanında artan 750 sayısının tam katını aşan 50 kişi için birinci fıkradaki “çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 15 dakika” ibaresi dikkate alınacak ve verdiğimiz örnekteki işyeri bakımından ayda (50 çalışan x 15 dakika) = 750 dakika (Haftada 3 saat, 7,5 dakika) çalışacak ek işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda 1.1.2016 tarihinden itibaren işyeri hekimlerinin çalışma süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

| <b>Tehlike Sınıflarına Göre İşyerleri</b>    | <b>Çalışan Başına Ayda En Az Çalışma Süresi</b> | <b>Tam Gün İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu İçin Gerekli Çalışan Sayısı</b> |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b>  | 5 dakika                                        | En az 2000 çalışan                                                              |
| <b>Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b>     | 10 dakika                                       | En az 1000 çalışan                                                              |
| <b>Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b> | 15 dakika                                       | En az 750 çalışan                                                               |

*Tablo2: 1.1.2016 tarihinden sonraki işyeri hekimi çalışma süresi düzenlemesi.*

İşyeri hekimleri sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (İşHek. Yön. m. 12/f.5)<sup>504</sup>. Önemle belirtelim ki, yönetmelik metni sorundur. Zira sözleşme tarafı işyeri değil işverendir. Aynı işverenin farklı işyerleri ve bu işyerleri arasında yolda geçen sürelerin haftalık çalışma süresinin hesabında çalışılmış gibi dikkate alınması ise 4857 sayılı Kanunun 66. maddesinin bir gereğidir. Ancak yönetmelikteki asgari çalışma süreleri hekimin fiili olarak işyerinde bulunacağı zaman baz alınarak düzenlenmiştir. Sözleşmenin yapılması sırasında da bu hususa dikkat edilmesi gerekmektedir. Farklı işverenlerle kısmi süreli iş sözleşmesi imzalanması halinde ise bu işyerleri arasında yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır.

<sup>504</sup> 2010 tarihli mülga Yönetmelikteki benzer bir düzenlemeyi esas alarak yaptığı yorumunda fıkranın ilk cümlesinin uygulamada işyeri hekimlerinin günün sadece belli saatlerinde işyerinde bulunduğu, daha sonra kendilerinden hizmet alınmadığına dair eleştiriler göz önüne alınarak düzenlenmiş olduğu yönünde bkz. Özyurt, 341.

Yönetmeliğin 12. maddesine 18/12/2014 tarih 29209 sayı ile eklenen 6. fıkrası ile işyeri hekimlerinin haftalık 45 saati aşacak şekilde çalışmaları belirli hallerde kısıtlanmıştır. Madde hükmüne göre “kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz”.

İşyeri hekiminin çalışma süresinin belirlenmesinde işyeri tehlike sınıfının dikkate alınması ve çalışan başına dakika hesabı yönteminin seçilmesi isabetli ve Avrupa Birliği ülkelerindeki uygulamalarla da paraleldir<sup>505</sup>. Bununla birlikte işyeri hekiminin çalışma sürelerine ilişkin daha önce belirttiğimiz bir noktaya yeri gelmişken tekrar değinmek istiyoruz. Bilindiği gibi İşyeri Hekimliği Yönetmeliğinde işyeri hekiminin görevleri oldukça kapsamlı olarak düzenlenmiştir. İşyeri hekiminin bu kapsamlı görev tanımı yapılırken çalışma sürelerine yönelik herhangi bir ayırım da yapılmamıştır. Bu bağlamda bir işyerinde tam süreli çalışan bir işyeri hekimi ile kısmi süreli iş sözleşmesiyle oldukça az sürelerde işyerinde bulunan bir işyeri hekiminden aynı görevleri yerine getirmesi beklenmektedir. Bu hususun gerçekçi olmadığı ve çalışma süreleriyle işyeri hekiminin görev tanımının uyumlu hale getirilmesi gerektiğine dikkat çekiyoruz.

#### **4. Serbest Hekimlik ve İşyeri Hekimliğinin Birlikte Yürütülmesi**

Serbest hekimlik, hekimlik mesleğinin özel muayenehane açmak suretiyle yürütülmesi demektir. Mevzuatımızda serbest hekimlik ile işyeri hekimliğinin birlikte yürütülemeyeceğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir<sup>506</sup>. Bu bakımdan 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı icrasına Dair Kanun uyarınca Türkiye’de hekimlik yapabilecek olanlar genel olarak hastalıkları tedavi hakkını da haiz olduğundan özel muayenehane açabilecek; gerekli belgeye sahip olmaları halinde bir veya birden fazla işyerinde işyeri hekimliği de yapabileceklerdir.

---

<sup>505</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, 56.

<sup>506</sup> Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, 211-212 ; Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 104.



## VII. İŞYERİ HEKİMİNİN SORUMLULUĞU

### 1. Genel Olarak

Kanunda öngörülen işverenin iş sağlığına ilişkin yükümlülükleri işyeri hekimlerinin rehberlik ve danışmanlığında yerine getirilmektedir. Bu bağlamda işyeri hekimlerinin mevzuatta öngörülen görevlerini hiç veya gereği gibi yerine getirmedeği hallerde sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ayrıca, hekimin mesleğini icra ederken kötü uygulamasından (malpraktis) dolayı çalışanın beden ve ruh bütünlüğünün bozulması, hekimin sorumluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Hekimin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin (meslek kusurunun) takdiri tıbbi bir değerlendirme konusudur. Tıpla ilgili konularda görüş alınan bilirkişilik kurumlarından biri Sağlık Bakanlığına bağlı Yüksek Sağlık Şurasıdır. Ancak Şuradan görüş alma zorunluluğu sadece ceza davaları ile sınırlıdır. Adli veya idari davalarda bu zorunluluk bulunmamaktadır. Şu halde adli ve idari yargıda hakim, Yüksek Sağlık Şurasının dışında başka bir kişi veya kuruluştan da bilirkişi olarak yararlanabilir<sup>507</sup>.

### 2. Hukuki Sorumluluk

#### a. İşyeri Hekiminin Çalışanlara Karşı Sorumluluğu

İsviçre-Türk Hukukunda, hekim ile hasta arasındaki ilişkiye kural olarak vekâlet sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı genellikle kabul edilmektedir<sup>508</sup>. Türk Hukukuna bakacak olursak, Yargıtay, özel hastane ve doktorlar ile hasta arasındaki ilişkiyi vekâlet ilişkisi olarak nitelendirmektedir<sup>509</sup>. Bu noktada işyeri hekimi ile çalışan arasında bir

<sup>507</sup> Hancı, 39-40; Ayrıca bkz. Savaş, Halide: **Sağlık Çalışanlarının ve Sağlık Kurumlarının Tıbbi Müdahaleden Doğan Sorumlulukları, Ceza-Hukuk**. Seçkin Yayınları, Ankara, 2007, 246 vd.

<sup>508</sup> Dural, Mustafa: “Hekimin Sorumluluğu ve Hekim Mesleki Sorumluluk Sigortası”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Roma Hukukundan Modern Hukuka Sorumluluk(Sempozyum Özel Sayısı)**, 2008, C.14, S.4, 153; Tekben, 871; Özpınar, 99; Kayalı, 53.

<sup>509</sup> “...Gerçekten de, B.K. nun 386/2. maddesi hükmü uyarınca, diğer iş görme sözleşmeleri hakkındaki yasal düzenlemelere tabi olmayan işlerde, vekâlet hükümleri geçerlidir. Somut olayda olduğu gibi, özel hastane (ve onun tarafından istihdam edilen doktorlar) ile hasta arasındaki uyumsuzlukların vekâlet sözleşmesine ilişkin hukuksal düzenlemelere göre çözülmesi gerektiği konusunda, öğretisi ve Yargıtay’ın istikrar kazanmış uygulaması arasında paralellik bulunmaktadır. (Öğreti ve uygulamaya örnek olarak: Prof. Dr. Haluk Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Cilt: 2,Sevinç Matbaası, Ankara 1977, sayfa: 176 ve devamı; Yargıtay 13. Hukuk Dairesi’nin 4.3.1994 gün ve 1994/8557-2138 sayılı kararı ve aynı doğrultudaki birçok başka karar). Yerel Mahkeme ile Yüksek Özel Daire arasındaki uyumsuzluk,

sözleşme ilişkisinin bulunup bulunmadığı, bulunmaktaysa bu sözleşmenin niteliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Şüphesiz işyeri hekimiyle çalışan arasında, işe giriş muayenesinden başlamak üzere, çalışanın tabi tutulacağı sağlık gözetimi ve (sözleşmede yer almaktaysa) tedavisi gibi tıbbi uygulamaları konu alan bireysel yönü ağır basan, güvene dayalı bir ilişki bulunmaktadır<sup>510</sup>. Bu bakımdan aynı özel hastane/hekim ve hasta ilişkisinde olduğu gibi işveren, işyeri hekimi ve çalışan arasında bir “vekâlet sözleşmesi” bulunup bulunmadığı tartışmaya açıktır<sup>511</sup>. Belirtmek gerekir ki, burada vekâlet sözleşmesinin unsurlarının mevcudiyeti tartışmaya açık olduğu gibi vekâlet sözleşmesindeki gibi tarafların istifa ve azil imkanı da çalışma mevzuatında getirilen düzenlemelerle sınırlandırılmıştır<sup>512</sup>. Çalışan ile işyeri hekimi arasında bir sözleşmenin varlığı kabul edildiğinde bu ilişkinin nitelendirilmesi noktasında işgörme borcu doğuran sözleşmeler açısından bir değerlendirme yapmak gerekir. İş görme borcu doğuran sözleşmeler arasında torba/çerçeve sözleşme özelliği, vekâlet sözleşmesinde bulunmakta olup, bu husus, TBK m. 502/f.2’de “vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düştükleri ölçüde, bu Kanunda düzenlenmemiş olan işgörme sözleşmelerine de uygulanır” şeklindeki hükümden de anlaşılmaktadır. Şu halde işyeri hekimi ile çalışan arasında atipik nitelikte bir işgörme sözleşmesi olduğu kabul edildiği takdirde hekimin, bu sözleşmeden kaynaklı yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi sonucu çalışanın

---

*zamanaşımı süresi ile bunun başlangıç tarihinin belirlenmesinde, vekâlete ilişkin düzenlemelerin mi, yoksa haksız fiile ilişkin kuralların mı esas alınacağı, zamanaşımı süresinin hangi tarihte başlayacağı noktasındadır. Somut olayda, davacı E. ile davalılar arasında vekil-müvekkil ilişkisi mevcut olup, davadaki talepler vekillerin vekâlet görevini ifada özen borcuna aykırı davrandıkları iddiasına dayalı bulunmakla, uyumsuzluğa vekâlet hükümleri uygulanmalı ve doğal olarak, zamanaşımı süresi ile bunun hangi tarihten itibaren başlayacağı sorunu da bu çerçevede değerlendirilmelidir. Davacı E.’nin eşi ve çocuğu durumundaki diğer iki davacının iddia ve talepleri yine bu ilişkiye dayalı olduğundan, tümüne aynı hükümlerin uygulanması gerekeceği de açıktır.*

*Bu hukuksal nitelendirmede karşısında, haksız fiilden kaynaklanan tazminat sorumluluğuna ilişkin, Borçlar Kanunu’nun 41 ve ardından gelen maddelerindeki düzenlemelerin ve özellikle, haksız fiillerde zamanaşımı süresini düzenleyen 60.maddedeki kuralın somut olayda uygulama yer ve değeri bulunmayacağı ortadadır.” Yarg. HGK. 11.12.2002, E. 2002/13-1011, K. 2002/1047; Yarg. 13. HD. 08.07.2005, E. 2005/3645, K. 2005/11796, Aksi görüşte olan Doğan, sözleşme tarafı olmayan hekimin haksız fiilden dolayı sorumlu olacağını belirtmektedir, (Hekimin Hukuki Sorumluluğu, 42); Özel hastanede tedaviyi yürüten hekim veya yardımcı personelin sözleşmenin tarafı olmadığı yönünde ayrıca bkz. Hakeri, Hakan: “Türkiye’de Sağlık Hukuku – Tıp Hukuku”. **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Tıp Hukuku Alanında Karşılaştırmalı Güncel özel Hukuk ve Ceza Hukuku Sorunları Sempozyumu Özel Sayısı**. C: VI, S: 2, 2009, 125.*

<sup>510</sup> Bu konuda ayrıca bkz. Altun/Yorulmaz, 7-8; Polat/Pakış, 122.

<sup>511</sup> Fransız hukukuna atfen, işyeri hekimi ile işçi arasında bir sözleşme bulunmadığı, hekimin hukuki sorumluluğunun yalnızca haksız fiile dayanabileceği yönünde ayrıca bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 227.

<sup>512</sup> Kaplan Senyen, 33.

zarara uğraması halinde bu zararını işyeri hekiminden talep etmesi söz konusu olabilecektir. Belirtelim ki, işyeri hekiminin haksız fiil sorumluluğu yanında sözleşmeden doğan sorumluluğunun kabulü zamanaşımı süresi ve ispat kolaylığı açısından<sup>513</sup> çalışanın daha lehine olacaktır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, söz konusu zarar aynı zamanda haksız fiilden de kaynaklanıyor olabilir. TBK m. 49'a göre, "kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür". Bu çerçevede zarara uğrayan çalışan, işyeri hekiminden TBK m. 49 uyarınca da zararın tazminini talep edebilir<sup>514</sup>. Kuşkusuz burada haksız fiil ve sözleşmeye aykırılığa ilişkin hükümlerin yarışması söz konusu olup çalışan, zararını söz konusu hükümlerden birine dayandıracaktır. Ancak bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabiliriyorsa hâkimin, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar vereceği TBK m. 60'da hükme bağlanmıştır.

#### **b. İşverenin İşyeri Hekimine Rücu**

6331 sayılı Kanunda işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu olduğu belirtilmektedir (İSGK m. 8/f.3 ; İşHek. Yön. m. 11/f.2). Bu bağlamda işveren, ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde yaptığı ödemeler çerçevesinde kusuru oranında işyeri hekimine rücu edebilecektir. Bu sorumluluğun önceden sözleşmeyle sınırlandırılması veya ortadan kaldırılmasının mümkün olup olmadığı da önem arz eden bir husustur. Türk Borçlar Kanunu'nun 115. maddesine göre, *"Borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür."*

*Borçlunun alacaklı ile hizmet sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç sebebiyle sorumlu olmayacağına ilişkin olarak önceden yaptığı her türlü anlaşma kesin olarak hükümsüzdür."*

---

<sup>513</sup> Zira sözleşmesel sorumlulukta sözleşmeye aykırılığı, zararı ve illiyet bağıını ispat edecek olan çalışanın, hekimin kusurunu ispat etmesi gerekmeyecektir (Demir, Mehmet: "Hekimin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu". AÜHDF, C: 57, S: 3, 2008, 244).

<sup>514</sup> Polat/Pakış, 122; Kayalı, 47.

*Uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya san'at, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür". İşyeri hekimliği mesleğinin söz konusu maddenin 3. fıkrası kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Zira işyeri hekiminin uzmanlığı gerektiren bir meslek icra ettiği ve bu hizmeti yetkili makam izniyle (bkz. işyeri hekimliği belgesi) gördüğü şüphesizdir. Şu halde işyeri hekiminin, işverenle yapacağı anlaşma ile hafif kusur da dahil olmak üzere, sorumluluğunu ortadan kaldırması imkanı söz konusu değildir<sup>515</sup>.*

### **c. Sosyal Güvenlik Kurumunun İşyeri Hekimine Rücu**

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde yaralanan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği, meslekte kazanma gücünü %10'un üzerinde kaybeden sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri, malul olan sigortalıya ise malulluk aylığı bağlamaktadır. Bunun gibi iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde ölen sigortalının hak sahiplerine de ölüm geliri bağlanmaktadır. Ayrıca Kurum genel sağlık sigortası çerçevesinde sigortalılara sağlık hizmeti sunmaktadır. 5510 sayılı Kanunun m. 21/f.4 hükmüne göre, iş kazası ve meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir<sup>516</sup>. Madde metninde belirtilen üçüncü kişi, kazaya uğrayan sigortalı ile bunun işvereni dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişilerdir<sup>517</sup>. Şu halde Sosyal Güvenlik Kurumu yaptığı giderleri için "üçüncü kişi" olan işyeri hekimine kusuru oranında rücu edebilecektir.

<sup>515</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 224-225; Akın, İş sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, 74; Aydın/Ezer, 21.

<sup>516</sup> Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, 378-380; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 496-498; Sözer, 175-178; Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 214 vd.

<sup>517</sup> Çenberci, Sosyal Sigortalar Şerhi, 190; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 497; Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 303.

### 3. Yetki Belgesinin Askıya Alınması

6331 sayılı Kanun m. 8/f.4 hükmü uyarınca, “çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen *işyeri hekimi* veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır”. Belirtelim ki, madde metninde geçen “ihmal” kavramı, kusur sorumluluğuna işaret etmektedir. Bu çerçevede sorumluluk hukuku açısından kusurun, kast ve ihmal olmak üzere ikiye ayrılacağı kabul edilir. Kast, hukuka aykırı sonucun bilerek ve isteyerek meydana getirilmesi; ihmal ise hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, böyle bir sonucun önlenmesi için gerekli önlemlerin alınmaması ve gereken özenin gösterilmemesidir<sup>518</sup>. İhmali tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin askıya alınması işlemlerinin Kanun’un diğer maddeleri de dâhil olmak üzere, çıkarılacak yönetmelikler ve diğer düzenleyici işlemler çerçevesinde yürütülecektir<sup>519</sup>.

Bu çerçevede İş Hek. Yön. m. 41 işyeri hekimlerinin yetki belgelerinin hangi hallerde askıya alınacağı ve iptal edileceğini düzenlemektedir. Buna göre, bu yönetmelik uyarınca yetki belgesi alan hekimin yetki belgesinin geçerliliği ihtar puanı toplamının, 100 puana ulaşması durumunda altı ay süreyle askıya alınır (f.1). Bunun gibi, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekiminin belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan işyeri hekiminin İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir (f.2).

Görüldüğü gibi, Kanunda yer verilmeyen askı süresi süresi Yönetmelikte altı ay olarak belirlenmiştir. Belgesi askıda olan işyeri hekiminin bu süre içinde faaliyetleri ile ilgili sözleşme yaptığıнын veya hizmet verdiğinin tespiti veya 21 inci maddede istenen

---

<sup>518</sup> Yarg. HGK, 30.01.2013, E. 2012/4-729, K. 2013/163; Kast ve ihmal kavramları için bkz. *Antalya*, 420 vd.; *Oğuzman/Öz*, 54-55.

<sup>519</sup> AYM 03.04.2013, E. 2012/97, K. 2013/51.

başvuru evraklarından herhangi birinin gerçeğe aykırılığının tespiti halinde doğrudan yetki belgesi iptal edilir (İş Hek. Yön. m. 41/f.6-b,c).

Bu Yönetmelik uyarınca yetki belgesinin askıya alınması veya iptaline ilişkin itirazlar, işlemin tebliğ tarihinden itibaren en geç 10 iş günü içinde Genel Müdürlüğe yapılır. Bu süreden sonra yapılacak itirazlar dikkate alınmaz. Ancak kesinleşen yargı kararı neticesinde yetki belgesi askıya alınan işyeri hekiminin itiraz hakkı bulunmamaktadır (İşHek. Yön. m. 41/f.8).

#### 4. Cezai Sorumluluk

Genel olarak hekimin, özelde işyeri hekiminin tıbbi hatalarından kaynaklanan sorumluluğu genellikle taksir sorumluluğu olarak karşımıza çıkar. Ceza hukukunda suçun manevi unsuru, başka ifadeyle kusurluluk yönü itibarıyla iki türlü sorumluluk söz konusu olabilir: Kast ve taksir sorumluluğu. Hekimin tıbbi hatalarında ise kastı değil, genellikle taksirinden bahsedilir. Taksirle işlenen suçlarda dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık söz konusu olup, fiil zararlı sonuç öngörülmeden gerçekleşir<sup>520</sup>. Taksir; dikkatsizlik, tedbirsizlik, kurallara riayetsizlik veya acemilikten kaynaklanabilir<sup>521</sup>. Kavram, TCK m. 22/f.2’de “dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir” şeklinde tanımlanmıştır. Şu halde taksir kavramının unsurları, ortada taksirle işlenebilen bir suç olması, hareketin isteyerek yapılması, neticenin iradi olmaması, neticenin öngörülebilir olması ve uygun illiyet bağının bulunması olarak sayılabilir<sup>522</sup>.

---

<sup>520</sup> Konuyla ilgili bkz. *Hakeri*, Hakan: “Hekimin Tıbbi Hatalardan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”. **MediMagazin Sağlık Personelleri Gazetesi**, 19 Şubat 2007. <http://www.medimagazin.com.tr/authors/hakan-hakeri/tr-hekimin-tibbi-hatalardan-kaynaklanan-cezai-sorumluluğu-72-64-1032.html> (Erişim Tarihi: 29.11.2014); *Hancı*, 22; *Savaş*, 172-175; *Koca*, Mahmut/Üzülmüş, İlhan: **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**. Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 4. Baskı. Seçkin Yayınevi, Ankara, 2011, 161.

<sup>521</sup> *Koca/Üzülmüş*, 162-163; *Hancı*, 22 vd.; *Ünver*, 163 vd.; *Polat/Pakış*, 123; *Altun/Yorulmaz*, 8; *Hakeri*, Hekimin Cezai Sorumluluğu, sy.

<sup>522</sup> *Demirbaş*, Timur: **Ceza Hukuku Genel Hükümler**. 7. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2011, 362 vd.; *Koca/Üzülmüş*, 176 vd.

Taksirle ölüme sebebiyet verildiği takdirde, TCK m. 85 hükmü uygulama alanı bulacaktır. Maddeye göre, “*taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

*Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.*

Taksirle öldürme halinde özel bir durum olmadığı müddetçe hekim hakkında genelde cezanın asgari haddi olan 2 yıl üzerinden ceza tayin edilmektedir. Büyük ihtimalle de hâkim takdir yetkisini kullanarak cezayı 1/6 oranında indirmektedir (TCK m. 62/f.1). Bunun doğal sonucu olarak, cezanın ertelenmesi olanağı doğmaktadır<sup>523</sup>.

İşyeri hekiminin cezai sorumluluğuna yol açabilecek diğer bir durum taksirle yaralama suçudur. TCK m. 89’a göre, “*taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır*” (m. 89/f.1). Maddenin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında suçun neticesi sebebiyle ağırlaşmış halleri sayılmıştır. Buna göre taksirle yaralama fiili, mağdurun duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına; vücudunda kemik kırılmasına; konuşmasında sürekli zorluğa; yüzünde sabit ize; yaşamını tehlikeye sokan bir duruma; gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır (m.89/f.2). Taksirle yaralama fiili, mağdurun iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine; duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine; konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına; yüzünün sürekli değişikliğine; gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır (m.89/f.3). Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde ise, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur (m.89/f.4). Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyeteye bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz (m.89/f.5).

---

<sup>523</sup> Hakeri, Hekimin Cezai Sorumluluğu, sy.

## **§5. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI**

### **I. GENEL OLARAK**

İş güvenliği uzmanlığı mesleği, çalışanların ruh ve beden bütünlüğünün korunmasına hizmet etmektedir. Bu yönüyle sadece çalışanları değil tüm toplumu doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendirmektedir. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş güvenliği uzmanı çalıştırmak çalışan sayısı ve sektör gözetmeksizin kapsamdaki tüm işyerleri bakımından zorunlu hale getirilmiştir. Bu durumun iş güvenliği uzmanlığı mesleğini daha da önemli bir hale getirdiği söylenebilir<sup>524</sup>. Ayrıca yürürlükteki mevzuat, iş sağlığı ve güvenliği alanında kazuistik bir yapı öngörmediğinden, bu hususta uzmanlığın önemi ön plana çıkmaktadır. Örneğin İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nde kullanılan iş ekipmanının yaptırılan işe uygunluğu ve güvenliği, iş güvenliğinden sorumlu olanların değerlendirilmesine bırakılmıştır. Kullanılan iş ekipmanının türüne bağlı olarak, bu değerlendirmenin sağlıklı yapılması kuşkusuz önemli derecede uzmanlık gerektirmektedir<sup>525</sup>. Giriş olarak önemine dikkat çektiğimiz iş güvenliği uzmanlığının Türk iş sağlığı ve güvenliği hukukundaki yeri aşağıda ayrıntılı biçimde açıklanacaktır.

## **II. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞININ TANIMI, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ NİTELİKLERİ İLE HUKUKİ STATÜSÜ**

### **1. Tanımı**

Mevzuatımızda iş güvenliği uzmanının tanımına ilişkin tatmin edici bir tanıma rastlanmamaktadır. 6331 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelikteki tanımlar daha çok bu mesleği kimlerin yapabileceğine ilişkindir. Kanunda iş güvenliği uzmanı, “usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı”nı ifade etmektedir (m. 3/f.1,f). Genel olarak bir tanım verecek olursak; iş güvenliği uzmanı, işyerinde güvenli bir

---

<sup>524</sup> Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 27.

<sup>525</sup> Esin, 13.



çalışma ortamının sağlanması ve bu ortamın çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından iyileştirilmesi için işverene rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunan kişidir.

Almanya'da da ASIG'in 3. bölümü işverenlerin iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü ve iş güvenliği uzmanının görevlerine ayrılmıştır. Buna göre işverenler, işyerinin niteliğine, iş güvenliği açısından tehlikelilik derecesine, çalışan sayısına ve bu konudaki örgütlenme durumuna göre yeterli sayıda iş güvenliği uzmanını (iş güvenliği mühendisi, teknisyeni, ustası) çalıştırmak zorundadırlar. ASIG açısından “iş güvenliği uzmanı” terimi, iş güvenliği mühendisi, teknisyeni ve ustası kavramlarını içeren bir üst terimdir. Bu kişiler iş güvenliği tekniği alanında, farklı yetkinlik derecesine sahip uzmanlardır<sup>526</sup>. Farklı yetkinlik kademelerinde bulunan bu uzmanların bir işyerinde bir arada çalıştırılmaları da mümkündür<sup>527</sup>.

## 2. Nitelikleri

### a. Kural: Belirli Okullardan Mezun Olma Şartı

İş güvenliği uzmanı olabilmek için, öncelikle mühendis, mimar veya teknik eleman olma koşulu aranmıştır<sup>528,529</sup> (İSGK m. 3/f.1-f). Mühendis ve mimar sıfatını haiz olabilmek için ise üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olmak gerekmektedir<sup>530</sup>. 6331 sayılı Kanunun 3. maddesinde sözü geçen “teknik eleman” ise;

---

<sup>526</sup> Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried.: **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2 Individualarbeitsrecht II**, 2, Auflage (2. Bası) München 2000, 1996 (Aktaran: Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 39).

<sup>527</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 40.

<sup>528</sup> TMMOB, Nisan 2014 tarihinde güncellenen raporunda iş güvenliği alanında teknik elemanların da iş güvenliği uzmanı olabilmesini eleştirmiştir. Rapora göre “..tüm mühendislik alanlarında olduğu gibi, iş güvenliği alanında da yürütülecek çalışmaların mühendis ve diğer teknik elemanlardan oluşan bir teknik ekibin işbirliği ile yapılması gerekmektedir. Ancak mühendis ve teknik elemanların eğitimi de, üretim sürecindeki konuları da birbirlerinden farklıdır. Aynı hizmetin hem mühendis hem de teknik eleman tarafından yerine getirilmesi iş güvenliğinin sağlanmasının bir mühendislik bilgisi gerektirdiği gerçeğine aykırıdır. Mühendisler yetkilendirildikleri alanlarda; imalat, yapı, maden, kimya, tekstil, sanayi vb. sektörlerde hizmet vermekten ve yaptıkları işlerden sorumlu kişilerdir. İş güvenliği konusunda bir yeterlilik tanımlaması yapılacaksa ‘iş güvenliği mühendisi’ kavramı dışında bir kavram yaratmaya gerek yoktur”. TMMOB Raporu, 85.

<sup>529</sup> Belirtelim ki, Almanya’da da iş güvenliği uzmanı olmak için ön koşul; mühendislik veya teknisyen (Techniker) diplomasına sahip olmak ya da birkaç yıl profesyonel deneyime sahip usta olmaktır. Ek nitelikler, belirli bir iş dalı ve ekonomik sektörler için gerekli olabilmektedir (Froneberg, 301).

<sup>530</sup> İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda Türkiye’de kurulu bulunan üniversitelerden diploma alma koşulu açıkça öngörülmediğinden denkliği alma koşulu ile yurtdışındaki aynı branşlarda diploma sahibi

teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını ifade eder (İSGK m. 3/f.1-s). Yine Uzm. Yön. m. 3/f.1-ı'da teknik eleman; teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans ve ön lisans programı mezunları olarak belirlenmiştir<sup>531</sup>. Belirtelim ki, biyologların da teknik eleman sayılması, 6331 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle<sup>532</sup> ve buna uygun olarak İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik<sup>533</sup> ile mümkün kılınmıştır.

Öğretide *Ekmekçi*, 4857 sayılı Kanun döneminde yazdığı eserinde iş güvenliği uzmanı olabilmek için sadece belirli okullardan mezun olma koşulunun getirilmesinin isabetsiz olduğuna dikkat çekmiştir. Yazar, iş güvenliği uzmanı olabilmek için gerekli okulların çerçevesinin daha geniş çizilmesinin isabetli olacağını ifade etmektedir. Zira önemli olan, bu okullardan mezun olmak değil, iş güvenliğine ilişkin bilgiye sahip olmaktır. Nitekim, mevzuatımız bakımından iş güvenliği uzmanı olabilmek için sadece belirli okullardan mezun olmak yetmemekte, bunun yanında işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre uzmanlık belgesine de sahip olmak gerekmektedir. Bu belgenin aranmasının nedeni de zaten bu kişilerin okullarında elde ettikleri bilgilerin iş güvenliği konusuna hakim olmak için yeterli olmamasıdır<sup>534</sup>. Eklemek gerekir ki, uzmanlık belgesine sahip olabilmek için verilen eğitimlerin de kişiyi “uzman” yapabilecek yeterliliğe sahip olup olmadığı tartışmaya açıktır.

---

olanlar da bu koşulu yerine getirmiş sayılmalıdır (*Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 114-115; *Bıyıkçı*, 88).

<sup>531</sup> Kanunda “üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları”ndan bahsedilirken Uzm. Yön.’ün 3. maddesinin ilk metninde “meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları”ndan bahsedilmekteydi. Bu bakımdan öğretide tanımlar arası bir uyumsuzluk bulunduğu dikkat çekilmekteydi. (*Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 42; Ayrıca bkz. *Demircioğlu/Kaplan*, İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, 17). Bu bağlamda Uzm. Yön m. 3/f.1-ı’da yapılan değişiklikle (Değişik ibare:RG-30/4/2015-29342) konuya açıklık getirilmiştir.

<sup>532</sup> RG. 12/7/2013 S: 6495, 101 md.

<sup>533</sup> RG. 11/10/2013, S: 28792

<sup>534</sup> *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 137-138.

## **b. İstisna: Çalışma Hayatını Denetleyen Müfettişler**

6331 sayılı Kanunun iş güvenliği uzmanını tanımlayan 3. madde hükmü 6495 sayılı Kanun<sup>535</sup> ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik sonucu “Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler” ibaresi madde metnine eklenmiştir<sup>536</sup>. Böylece müfettişler için adeta özel bir statü yaratılmıştır<sup>537</sup>. Şöyle ki, yukarıda belirttiğimiz üzere kural olarak belirli okullardan (mühendislik, mimarlık, teknik okul) mezun olma şartı söz konusu iken Kanunda yapılan değişiklik ve Uzm. Yön.’e eklenen yeni maddeler ile buna müfettişler yönünden bir istisna tanınmıştır. Zira Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunda; hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, idari bilimler, işletme gibi sosyal bilimler alanında eğitim veren yükseköğretim programlarından mezun olan kişiler de bulunmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, mühendis, mimar ya da teknik eleman olmayan iş müfettişlerinin sadece (B) ve (C) sınıfı uzmanlık belgesine sahip olmaları mümkündür. Uzm. Yön. m. 8/f.1-b,3’e göre “iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara” (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verileceği; m. 8/f.1-c,2’de ise “iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı

<sup>535</sup> RG. 12.7.2013, S: 6495, 101 md.

<sup>536</sup> 6331 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendinde yer alan “...Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler...” ibaresinin, Anayasanın 2., 10. ve 49. maddesi yönünden aykırılığı iddia edilmiş ve ilgili hükmün Anayasa Mahkemesine gönderilmesi istemiyle Danıştay 10. Dairesine dava açılmıştır. Danıştay, kararında özetle iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatına ilişkin teknik bilgi birikimi ve uzmanlık gerektiren bir konu olduğunu, söz konusu ibarenin eklenmesi suretiyle iş güvenliği uzmanlığını sadece mühendis, mimar ve teknik elemanların yapabileceği bir iş olmaktan çıkarıldığını belirterek söz konusu durumun kavram karışıklığına yol açması nedeniyle Anayasa’nın hukuk devleti ilkesine, eşitlik ilkesine aykırı ve çalışma barışını bozucu nitelikte olduğu sonucuna ulaşarak Anayasa Mahkemesine dosyanın gönderilmesine karar vermiştir (Danıştay 10. Daire, 02.06.2014, E. 2013/7980). Bu tezin yazıldığı sırada Anayasa Mahkemesinin konuya ilişkin henüz bir karar vermediğini belirtelim.

<sup>537</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 113.

eğitimine katılanlara” (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verileceği hükme bağlanmıştır.

### **c. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesine Sahip Olma Şartı**

#### **aa. Genel Olarak**

İş güvenliği uzmanlığı belgesi şartı hukukumuzda ilk defa 2004 tarihli Yönetmeliğin 7. maddesinde yer almıştır<sup>538</sup>. Bununla birlikte, Danıştayın iş güvenliği uzmanlığı dahil Yönetmeliğin birçok maddesini iptal kararı<sup>539</sup> neticesinde iş güvenliği uzmanlığına ilişkin hususlar 15.08.2009 tarihli “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikle<sup>540</sup>” düzenlenmiştir. Daha sonra bu Yönetmeliğin iş güvenliği uzmanlığına ilişkin 22. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve 27.11.2010 tarihli “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>541</sup>” yürürlüğe konmuştur. Nihayet 6331 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan 29.12.2012 tarihli “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ile 27.11.2010 tarihli yönetmelik yürürlükten kaldırılmış ve iş güvenliği uzmanlığı belgesi ile ilgili düzenlemeler son şeklini almıştır. Açıklamalarımız 6331 sayılı Kanun ve 2012 tarihli Uzm. Yön. çerçevesinde olacaktır.

#### **bb. İşyeri Tehlike Sınıfının Tespiti**

İşyerlerinin hangi tehlike sınıfına gireceği, iş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak belirlenir (İSGK m. 3/f.1-r). Kanunda ayrıca, 5510 sayılı Sosyal

---

<sup>538</sup> Ancak aynı Yönetmeliğin geçici 1. maddesinde, “Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren bir yıl süre ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar için iş güvenliği uzmanlığı sertifikası şartı aranmaz” hükmüne yer verilmişti. Dolayısıyla sertifika şartı Yönetmeliğin yürürlük tarihinden 1 yıl sonrası olan 20.01.2005 tarihine tekabül ediyordu. Ancak Yönetmeliğin aynı maddesi önce 04.02.2005 tarihinde değiştirilerek sertifika şartının aranma tarihi 20.01.2006’ya, daha sonra 26.01.2006’da tekrar değiştirilerek 20.09.2006 olarak düzenlenmişti. Ancak Danıştayın iptal kararı neticesinde bu yönetmeliğin uygulanma olanağı ortadan kalkmıştı.

<sup>539</sup> Danıştay 10. Dairesi 28.03.2006 tarih ve E. 2004/6075, K. 2006/2159, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>540</sup> RG 15.08.2009, 27320.

<sup>541</sup> RG. 29.11.2010, 27768.

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83. maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile işyeri tehlike sınıfının belirleneceği öngörülmüştür<sup>542</sup> (İSGK m. 9/f.1). Söz konusu tebliğ 26 Aralık 2012 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>543</sup>. İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları da tebliğin ekinde yer alan işyeri tehlike sınıfları listesinde belirtilmiştir.

İlgili tebliğ uyarınca işyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır (İTST, m.2/f.1). Bu husus 6331 sayılı Kanun m. 9/f.2'nin tekrarı niteliğindedir<sup>544</sup>. Ayrıca işveren, asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir (İTST, m.2/f.2). Asıl işin tayininde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. 6331 sayılı Kanunun işyeri tanımına giren işyerlerinde yapılan asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde o işyerinde bu fıkra da esas alınan kurala göre belirlenir (İTST, m.2/f.3). Buna göre örneğin “tehlikeli” sınıfta yer alan bitkisel üretimi destekleyici tarımsal amaçlı sulama faaliyetleri ile “çok tehlikeli” sınıfta yer alan bitkisel üretimi destekleyici ilaçlama ve zirai mücadele faaliyetleri bir arada yapılıyorsa bu işyerinin tehlike sınıfı “çok tehlikeli” olarak belirlenecektir.

İşyeri tehlike sınıfına yapılan itirazlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilir. Değerlendirme, Bakanlık tescil kayıtları üzerinden ve işyerinin tesciline esas alınan asıl iş dikkate alınarak sonuçlandırılır (İTST, m.3/f.1). Gerekli görülmedikçe işyerlerinde yapılan asıl işe ilişkin inceleme yapılmaz (İTST, m.3/f.2). Bakanlıkça

---

<sup>542</sup> İşyerinin girdiği tehlike sınıfının Kanun yerine tebliğ ile yapılmasının isabetsiz olduğu yönünde bkz. *Ertürk*, 18.

<sup>543</sup> “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”: RG. 26.12.2012, S: 28509.

<sup>544</sup> *Gerek'e göre*, işyerindeki asıl iş, mahiyeti itibarıyla o işyerinde yapılan çeşitli işler arasında en tehlikelisi ise bu yaklaşım doğrudur. Ancak bir işyerindeki ana faaliyet konusu dışındaki işlerin daha tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerin yaptığı işleri yapmaları durumunda bu birimlerin ayrı değerlendirilmesi 6331 sayılı Kanunun amacı açısından daha uygun olurdu (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündükleri, 17).

yapılan denetim ve incelemelerde işyerinde yapılan asıl işin tescil kayıtlarından farklı olması halinde, denetim ve incelemeye ilişkin kayıtlar dikkate alınarak işyeri tehlike sınıfı yeniden belirlenebilir (İTST, m.3/f.3). Alınan karar işyerine tebliğ edilir. Kararın işyerinin tehlike sınıfı değişikliğine neden olması halinde tehlike sınıfının gerektirdiği iş ve işlemleri, işverenler 90 gün içinde yerine getirmek ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. (İTST, m.3/f.4). Öncelikle belirtelim ki, İTS Tebliği'nde "işyerine tebliğ" ifadesi yer almaktadır. Bunun "işverene tebliği edilmesi" şeklinde anlaşılması ve gerekli değişikliğin yapılması isabetli olacaktır. Bu bağlamda işyerinin tehlike sınıfına ilişkin olası bir değişikliğin işverene tebliği halinde işyerinde gerekli belgeye sahip iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunluluğu ortaya çıkabilecektir. Örneğin bir işyerinin tehlikeli sınıf yerine çok tehlikeli sınıfta yer aldığı belirlenmişse artık (B) sınıfı uzmanlık belgesine sahip iş güvenliği uzmanı değil, (A) sınıfı uzmanlık belgesine sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekecektir.

Öğretide, işyeri tehlike sınıfına göre yapılan ayırımın suni olduğu ve isabetli olmadığı belirtilmektedir<sup>545</sup>. Ayrıca, belirlenen tehlike sınıflarına ait uzmanlık belgesine sahip yeterli sayıda uzmanın olmadığına dikkat çekilmektedir<sup>546</sup>.

### **cc. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesinin Sınıfları**

İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilebilmeleri için işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olmaları gerekmektedir. İş güvenliği mevzuatımız işyerlerini az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç sınıfa ayırmıştır. 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin 5. fıkrasına göre, iş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Diğer bir deyişle (C)

---

<sup>545</sup> *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 140-141; *F. Yılmaz'a göre*, üç sınıflı uzmanlık sistemi ülkemiz için mutlak gerekli olmadığı gibi, böyle bir uygulama gelişmiş ülkelerde de bulunmamaktadır (*Yılmaz*, Fatih: "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi". **Kamu-İş**; S: 2, C: 11, 2010, 99-100).

<sup>546</sup> Konuyla ilgili bkz. *Akın*, Örgütlenme, 57; *Caniklioğlu*, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 44-45; *Süzek*, İş Hukuku, 868-869; *Arıcı*, Seminer, 122; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 222; *Cengizler*, 81; *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 112; *Alpagut*, İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 32; *Sarıbay Öztürk*, 7; *Balkır*, Yönetim Sorumluluğu, 39.

sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar sadece az tehlikeli işyerlerinde, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar hem az tehlikeli hem tehlikeli işyerlerinde, (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler<sup>547</sup> (Uzm. Yön. m. 7/f.2).

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterli sayılmıştır (Uzm. Yön. m. 7/f.3). Bu düzenlemenin işverenlere sağlanan kolaylıktan ziyade zorunluluk olduğu bir gerçektir. Zira Türkiye’deki işyerlerinin ihtiyacını karşılayacak sayıda (A) ve (B) tehlike sınıfı uzmanlık belgesine sahip iş güvenliği uzmanı sayısı şu an için yetersizdir.

#### **aaa. (A) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi**

(A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olabilmek için Yönetmeliğin 8. maddesinde yer verilen beş koşuldan birinin yerine getirilmesi gerekmektedir.

Buna göre;

(i) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara,

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

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

(iv) İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine<sup>548</sup>,

<sup>547</sup> Geçiş dönemine ilişkin geçici düzenlemelerin saklı kalmak kaydıyla asıl kuralın bu yönde olduğunu hatırlatalım. Bkz. Birinci Bölüm §2, III, 5, b, bb.

<sup>548</sup> 2004 ve 2009 tarihli yönetmeliklerde iş müfettişleri arasında teknik ya da sosyal kökenli müfettişler için herhangi bir ayırım yapılmamışken 2010 tarihli yönetmelikle sadece belirli bölümlerden mezun olmaları koşulu getirilmişti (Cam, Erdem: “İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm (2004 - 2011)”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 34, 2012/3, 137). 6331 sayılı Kanun’a göre çıkarılan 2012 tarihli Uzm. Yön’de de bu koşul aynen devam etmektedir.

(v) Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, verilir (Uzm. Yön. m. 8/f.1-a).

Öğretide *Ocak*, farklı bir lisans/yüksek lisans programından mezun olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans ya da doktora programını tamamlayanların iş güvenliği uzmanı olabilme hakkının bulunduğunu belirtmektedir<sup>549</sup>. Ancak bize göre bu seçeneğe olumsuz yanıt vermek gerekecektir. Zira ilgili düzenlemede yapılan son değişiklikle açıkça mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan doktora programını bitirenlere (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilmesi öngörülmektedir. Maddenin değişiklik yapılmadan önceki halinde<sup>550</sup> ise “iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlar” ifadesi yer almaktaydı ve kanımızca maddenin değişiklikten önceki biçiminde de aynı sonuca varılması gerekmektedir. Zira bir kişinin mühendis veya mimar olabilmesi için doğal olarak mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerden mezun olması şarttır. Şu halde örneğin üniversitelerin iktisadi ve idari bilimler fakültelerini bitirenlerin daha sonra iş sağlığı ve güvenliği alanında yüksek lisans ve doktora yapmış olması bu kişilerin iş güvenliği uzmanı olabilmesini sağlamayacaktır. Bu kişilerin yüksek lisans ve doktora programlarında bilimsel hazırlığa tabi tutulmaları da bu durumu değiştirmeyecektir.

İkinci husus olarak, Uzm. Yön. m. 25 ve devamında uzmanlık eğitimlerine ve bu eğitim sonunda girmeleri gereken sınavla ilgili düzenlemelere yer verilmektedir. Bununla birlikte, m. 8/f.1,a,(2),(3),(4),(5)’te sayılan kişilerin, uzmanlık eğitim programına katılmaları şartı aranmadığı gibi 28. maddede yer verilen sınavlara dahi girmeden (A) sınıfı uzmanlık belgesine sahip olabileceklerdir. Bu noktada bu kişilere herhangi bir eğitime veya sınava tabi tutulmadan (A) sınıfı iş güvenliği belgesi alma hakkı tanınmasının isabeti tartışmaya açıktır. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olan bir mühendis, mimar veya teknik elemanın eğitim hayatı süresince iş güvenliği uzmanlarının alması gereken pratik/uygulamalı

<sup>549</sup> *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 43.

<sup>550</sup> RG. 11.10.2013, S: 28792.



eğitime tabi tutulmamış olabilir. Özellikle çok tehlikeli sınıfta yer verilen işyerlerinde konunun önemi daha da dikkat çekmektedir. “Çok tehlikeli sınıfta yer alan” bir işyerini görmeden direkt bu belgeye sahip olunabilmesine olanak tanınması bize göre isabetsiz olmuştur. Öte yandan, (3), (4) ve (5). alt bentlerde yer verilen kamuda çalışan kişilere yine eğitim ve sınav olmaksızın (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilmesinin isabeti de tartışmaya açıktır. *Ocak*, bu kişilerin uygulamaya yönelik tecrübeleri bulunduğu, atama ve görevde yükselmeleri dikkate alındığında eğitim ve sınava tabi tutulmamaları noktasında ayrıcalık yapılmasının yerinde olduğunun savunulabileceği gibi, özel sektörde çalışanlar bakımından eşitsizliğe neden olan bir uygulama olduğunun da ileri sürülebileceğine dikkat çekmektedir<sup>551</sup>.

### **bbb. (B) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi**

(B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olabilmek için Yönetmelikte yer verilen üç koşuldan birinin yerine getirilmesi gerekmektedir.

Buna göre;

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

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

(iii) İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara, verilir (Uzm. Yön. m. 8/f.1,b).

---

<sup>551</sup> *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 52-54; 4857 sayılı Kanun döneminde de benzer şekilde kamuda çalışanlar için benzer özel düzenlemelere yer verilmişti. Bu eşitsizlik o dönem de eleştiri konusu olmuştur. Bkz. *F. Yılmaz*, Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi, 101; *Bıyıkçı*, 75.

Görüldüğü gibi m.8/f.1,b,(2)'de yer verilen bu kişiler, Yönetmeliğin 25. maddesinde düzenlenen uzmanlık eğitimine katılmadan doğrudan 28. maddede yer verilen sınavlara katılabilecekler ve başarılı olurlarsa (B) sınıfı uzmanlık belgesine sahip olabileceklerdir. Herhangi bir açıklık bulunmadığı için iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği yüksek lisans programlarının tezli ya da tezsiz olması, örgün ya da uzaktan eğitim programı olması herhangi bir farklılık yaratmayacaktır<sup>552</sup>.

### **ccc. (C) Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi**

(C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olabilmek için Yönetmelikte yer verilen üç koşulun yerine getirilmesi gerekmektedir. Buna göre, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;

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

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

(iii) Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans programını tamamlayanlardan yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara, Genel Müdürlükçe verilir<sup>553</sup>.

Görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara (C) sınıfı uzmanlık belgesinin sınavsız verileceği öngörülmektedir. Bu kişilerin eğitime katılacağı ve fakat sınava tabi tutulmaksızın (C) sınıfı uzmanlık belgesi alabilmelerinin sağlanması isabetli olmamıştır. Zira şu halde

<sup>552</sup> Ocak, İş güvenliği Uzmanlığı, 43.

<sup>553</sup> Ek:RG-30/4/2015-29342.

verilecek eğitim formalite icabı olacak, ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulmayan bu kişilerin eğitiminin başarılı olup olmadığı anlaşılamayacaktır.

Yönetmeliğin 8. maddesinin 2. fıkrasına göre ise “Birinci fıkranın (a) bendinin (3) ve (4) numaralı alt bentlerinde sayılanlar, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına doğrudan katılabilirler. Bakanlıkta geçen çalışma süreleri fiilen iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi süresinden sayılır ve bu durumda olanlar Bakanlıktaki görevlerinden ayrıldıkları takdirde hak ettiği belgenin sınavına doğrudan katılabilir”<sup>554</sup>. Yönetmeliğin birinci fıkrasının (a) bendinin (3) ve (4) numaralı alt bentlerinde sayılanlar; “Genel Müdürlük veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlar” ve “iş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri” dir. Dikkat edilirse, bu kişiler zaten (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine Yönetmelikte belirlenen süreleri tamamlamaları halinde herhangi bir eğitim ve sınav koşulu aranmaksızın hak kazanacaklardır. (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanların herhangi bir tehlike sınıfına dahil işyerinde çalışmaları da mümkün olduğuna göre ayrıca (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına katılabileceklerinin belirtilmesini süre şartını henüz yerine getirmeyenler (yani on yıllık süreyi doldurmayanlar) bakımından dikkate almak gerekir. Şu halde bu kişiler, uzmanlık eğitime tabi tutulmaksızın (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olmaları halinde (C) sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olacaklardır.

#### **dd. Kanunun Yürürlüğe Girdiği Sıradaki Mevcut Sertifika ve Belgelerin Durumu**

6331 sayılı Kanunun geçici 5. maddesine göre, “bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, *iş güvenliği uzmanlığı* ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen işyeri hekimliği ve *iş güvenliği uzmanlığı*

<sup>554</sup> Bu düzenlemenin eşitlik ilkesine aykırı olduğu görüşü için bkz. *Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı*, 56.

eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır”. Konuya ilişkin düzenlemeleri içeren geçmiş tarihli Yönetmelik hükümleri bakımından Danıştayın verdiği yürütmeyi durdurma ve iptal kararları karşısında sonraki düzenlemelerle yürürlükten kaldırılan bir önceki düzenlemelere dayanılarak alınmış bazı eğitimler ve sertifikalar/belgeler geçersiz sayılmıştı. Geçici 5. madde ile söz konusu eğitimlere, sertifikalara/belgelere geçerlilik tanınmaktadır<sup>555</sup>.

#### **d. Sektörel İş Güvenliği Uzmanlığı (Önemi ve Gerekliliği)**

6331 sayılı Kanunda iş güvenliği uzmanı olabilmek için, öncelikle mühendis, mimar veya teknik eleman olma koşulu aranmaktadır (İSGK m. 3/f.1-f). Bilindiği gibi “mühendis ve mimar” sıfatını haiz olabilmek için üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olmak gerekmektedir. Belirtelim ki, her işkolunun bünyesinde bulundurduğu tehlike ve riskler birbirinden farklı olduğundan işyerinin faaliyet gösterdiği alana ilişkin eğitim veren bir fakülteden mezun olan kişilerin işverenlerce istihdam edilmesi isabetli olandır. Örneğin inşaat sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanının inşaat mühendisliği, madenlerde görev alacak iş güvenliği uzmanının ise maden mühendisliği mezunu olması işin tabiatı gereğidir<sup>556,557</sup>. Bu hususta geçmiş dönemde, 2004 tarihli Yönetmeliğin 15. maddesinde, “görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının, işyerinde yapılan esas işin niteliğine uygun meslekten olmasına özen gösterilir” denilmekteydi. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle, sektörel alanda özel düzenleme yapabilme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bırakılmıştır (İSGK m. 8/f.5). Bu hususta İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde 18.12.2014 tarihinde yapılan bir değişiklikle<sup>558</sup> sınırlı olsa da isabetli olarak “sektörel iş güvenliği uzmanlığı” öngörülmüştür. Söz konusu düzenleme uyarınca, “işveren, sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer

<sup>555</sup> Caniklioğlu, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 51; Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 56;

<sup>556</sup> Aynı yönde bkz. Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 144-145; Akın, Örgütlenme, 51; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 172; Cam, 129-130; Balkır, Yönetim Sorumluluğu, 39.

<sup>557</sup> Öğretide Fişek’in şu sözleri konuya ışık tutmaktadır: “Bir kimya mühendisinin, madenlerde ve inşaatlarda tek başına görev yapması ne denli olanaksızsa, bir mimarın da parlayıcı patlayıcı maddelerle çalışılan bir işyerinde görev yapması o ölçüde olanaksızdır..” (Takım Oyunu, 1865). Ayrıca Ocak’ın da isabetle işaret ettiği üzere farklı sektörlerdeki işyerindeki risklerin birçoğunun farklılık arzettiği ortadadır (İş Güvenliği Uzmanlığı, 45).

<sup>558</sup> RG. 18.12.2014, S: 29209.

sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlendikten sonra sektörel iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır” (İSGHY m. 5/f.10). Sektörel iş güvenliği uzmanlığına yönelik olarak önce İSGHY’de yer verilen bu düzenlemelere, 6645 sayılı Kanun ile 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinde de değişikliğe gidilerek, Kanun düzeyinde de yer verilmiştir.

Önemle ifade edelim ki, 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte (kademeli bir geçiş sistemi öngörülmüş olsa da) bir işyerindeki çalışan sayısı, işyerinin sektörü, kamu/özel işyeri farkı olmaksızın tüm işverenler için iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu da ciddi bir uzman ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu koşullarda, bugün için iş güvenliği uzmanlarının mezun oldukları branş ve fakültelerle ilgisi olmayan sektörlerde çalışabilmesi isabetli görülemese bile kaçınılmazdır. Kısa vadede de tüm sektörler için sektörel iş güvenliği uzmanlığı düzenlemesi mümkün görünmemektedir. Şüphesiz ilerde tüm iş güvenliği uzmanlarının ancak akademik bilgilerine ve/veya tecrübelerine uygun olan sektörlerde çalışabileceği düzenlenecektir<sup>559</sup>. Bu hususta önceliğin iş kazası riskinin yüksek olduğu sektörlerle verileceğini ve giderek sektörel iş güvenliği uygulamasının yaygınlaşması gereğine dikkat çekiyoruz.

### 3. Hukuki Statüsü

İş güvenliği uzmanı, diğer çalışanlar gibi tabi oldukları mevzuata ve bulundukları statüye göre işçi, memur veya sözleşmeli personel olarak istihdam edilebilir. İşveren ile (kamu görevlisi olmayan) iş güvenliği uzmanı arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından, iş güvenliği uzmanı işçi statüsündedir<sup>560</sup>. Bu bağlamda işyerinde istihdam edilen iş güvenliği uzmanları ile işveren arasında iş ilişkisi bulunmaktadır.

İş güvenliği uzmanının işveren vekili olup olmadığı<sup>561</sup> (işyeri hekimi hususunda açıkladığımız gibi) konusunda ise öğretide farklı görüşler mevcuttur<sup>562</sup>. Baskın görüşe

---

<sup>559</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 172.

<sup>560</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 108; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1405.

<sup>561</sup> Değerlendirme için bkz. Birinci Bölüm, §3, I, 3, b.

göre, iş güvenliği uzmanı işveren adına hareket ettiğinden ve işyerinin yönetiminde görev aldığından işveren vekili niteliğini taşır<sup>563</sup>. Bizim de katıldığımız aksi görüşe göre ise bu kişiler işçilere doğrudan emir ve talimat verme yetkisine sahip olmadıklarından dolayı işveren vekilliği sıfatını haiz değildirler<sup>564</sup>. Kanımızca bu kişilerin işveren vekili sayılıp sayılmayacağının tespitinde mevzuat yanında sözleşmelerinin içeriğine de bakılması gerekir. Uzman ve hekime iş sağlığı ve güvenliği bakımından işe müdahale, işçilere emir ve talimat verme gibi yetkiler tanınmışsa işveren vekili olduklarının kabulü gerekir<sup>565</sup>.

Nihayet, işverenin bu görevi bizzat kendisinin üstlenmesinin de mümkün olduğunu hatırlatalım (İSGK m. 6/f.1-a).

### III. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI EĞİTİMİ

#### 1. İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimine İlişkin Genel Bilgiler

İş güvenliği uzmanının yetişmesi, belirli okullardan mezun olarak alınmış olan temel formasyon üzerine eklenmesi gereken iş güvenliği alanında ayrı bir eğitim ile

---

<sup>562</sup> İşyeri hekimlerine ilişkin açıklamalar için bkz. İkinci Bölüm, §4, II, 3.

<sup>563</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 900; *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 109; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1405; *Yılmaz*, Halil: **Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği**. Seçkin Yayınevi, 2012, 136-137; *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 19; *Baskan*, Esra: “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve Uzmanların İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarından Sorumluluğu”. **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 2014, 26; *Başbuğ*, İş Sağlığı ve Güvenliği, 50.

<sup>564</sup> Ayrıntılı değerlendirme için bkz. *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 215 vd.; *Kabakçı*, Temel Yükümlülükler, 307 vd.

<sup>565</sup> *Özdemir*, bu kişilerin görev, yetki ve sorumluluklarının sözleşmeyle genişletilemeyeceğini, bunun işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığına aykırı olduğu fikrindedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 164-165). Bize göre ise, sözleşmelerle uzman ve hekime mevzuata aykırı olmamak üzere yeni görevler verilmesi, yetkiler tanınması mümkündür. Hal böyle olunca işe müdahale, işçilere emir ve talimat verme gibi yetkilerle donatılan bu kişilerin işveren vekili olduklarını kabul etmek gerekecektir. Nitekim *yazar*, aynı eserinde (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 224) işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının aynı zamanda işveren vekili sıfatı taşımasının, işyerinde bir yöneticilik görevi olması durumunda mümkün olduğunu belirtmektedir. Yazarın verdiği örnek şu şekildedir: “örneğin makine bakım yöneticisi aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olarak da görev yapabilir. Ancak burada da kişinin deyim yerindeyse ‘çift şapka’ taşıdığı unutulmamalı, her bir görev kendi içinde ayrıştırılarak kaza analizi ve sorumluluk tespiti yapılmalıdır. Benzer biçimde iş güvenliği konusunda da işyerinde bir hiyerarşi oluşturulabilir ve bir iş güvenliği uzmanı ‘iş güvenliği müdürü’ sıfatını ta taşıyabilir. Böyle bir durumda iş güvenliği uzmanının emir ve talimatı altında kişiler yer alacağından işveren vekilliği de söz konusu olacaktır. Ancak bu halde de işveren vekilliğini bu çevre dikkate alarak yorumlamalı, bu kimsenin işveren vekili olarak sorumluluğu salt iş güvenliği ekibi ile ilişkisi içinde değerlendirmeye alınmalıdır”.

sağlanacaktır<sup>566</sup>. Bu çerçevede, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesiyle iş güvenliği uzmanı istihdamının zorunlu kılınması üzerine iş güvenliği uzmanlığı eğitimi ve sınavlara ilişkin düzenlemeler yürürlüğe konmuştur. Ancak 2004 ila 2010 yılları arasını kapsayan dönemde bu eğitimlerin yapılması mümkün olmamış bu konudaki çalışmalar üç kez kesintiye uğramıştır. Bunun nedeni yapılan düzenlemelerin meslek kuruluşlarının tepkisiyle karşılaşması ve çıkarılan yönetmeliklerin bazı hükümlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kuruluş Kanunu olan 3146 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanununa aykırı olmasıdır<sup>567</sup>. Danıştay'da açılan iptal davaları neticesinde de söz konusu yönetmeliklerin bazı hükümlerinin yürürlüğü durdurulmuş ve iptal edilmiştir. Bu sebeple uzun bir süre devam eden belirsizlik ve çekişmeler, uygulayıcıların da eylemsizleşmesine neden olmuştur<sup>568</sup>. 6331 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan 2012 tarihli Uzm. Yön.'den önce 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak konuyla ilgili 2004, 2009 ve 2010 yılında üç farklı yönetmelik çıkarılmıştı.

Son olarak 2012 tarihli Uzm. Yön. uyarınca iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olabilmek için öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkilendirdiği bir eğitim kurumunda eğitim görerek katılım belgesi almak akabinde yine Bakanlık tarafından hazırlanan sınavda başarılı olmak gerekmektedir<sup>569</sup>. Aşağıda iş güvenliği uzmanlarının eğitimine ilişkin Uzm. Yön.'ün beşinci bölümündeki düzenlemeler açıklanacaktır.

---

<sup>566</sup> Akın, Örgütlenme, 49; Süzek, Sarper: **Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları**. Ankara 1993, 35.

<sup>567</sup> Cam, 127.

<sup>568</sup> Fişek, 1857.

<sup>569</sup> Ülkemizde “iş güvenliği uzmanı” kavramı bir üst terim olarak kullanılmaktadır (Bıyıkçı, 21). Öğretide bu şekilde bir eğitim programı neticesinde kişilerin “iş güvenliği uzmanı” olarak isimlendirilmesi ise eleştirilmiş ve “iş güvenliği uzmanı” yerine “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman” ifadesi kullanılması gerektiği belirtilmiştir. Zira uzmanlık ancak üniversite düzeyinde lisansüstü bir eğitimle kazanılabilir (Sabuncu, Hilmi: “İş Sağlığı Hizmetlerinde Bugün-Eğitim Hizmetleri”, **Legal İHD**, S: 10, 2006, 556; Aynı yönde bkz. Eğilmez, Ayfer/Öktem, Ruhi: “İş Güvenliği Mühendisi: Görev, Sorumluluk ve İşlevi”. **III. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, II. Cilt, Ekim 1998, 328.). F. Yılmaz'a göre Batı'da görülen örneklerde olduğu gibi gerekli teorik ve pratik eğitimleri alan iş güvenliği mühendisi ve teknik elemanı ancak yeterli deneyim kazandıktan sonra ve ikinci bir eğitim aşamasından sonra uzman yapılabilir (Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi, 100); Benzer şekilde Cam, yönetmelikte düzenlenen eğitimin yetersiz olduğu ve özellikle uzmanlığın sahada tecrübe ile kazanılacağına işaret etmektedir (İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm, 151).

## 2. Eğitim Programı

Yönetmeliğin 25. maddesine göre, “İş güvenliği uzmanlarının eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri Komisyon<sup>570</sup> tarafından belirlenir. Eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler, iş güvenliği uzmanları için en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır”<sup>571</sup>. Öncelikle belirtmelidir ki, iş güvenliği uzmanlığı eğitiminin teorik ve uygulamalı bir bileşkeden oluşması isabetli olmuştur. Zira iş güvenliği uzmanının çalışma alanı sahadır. Bu bakımdan teorik bilgi ile donatılmış uzmanın işi nasıl yapacağını belirli bir süreyle bir işyeri ortamında gerçekleştirilmesi önemli bir deneyimdir<sup>572</sup>.

Uzm. Yön.’de “uygulamalı eğitim”e yer verilmiş olmakla birlikte uygulamalı eğitimin hangi standartlarda işyerlerinde yapılacağını ayrıntısına ise yer verilmemiştir. Bu hususta işyerinin tehlike sınıfına ve işkollarına göre bir sınıflandırma yapılması önerilmektedir<sup>573</sup>. Ayrıca uygulamalı eğitimlerin, en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılacağı öngörülmektedir. Bilindiği gibi 6331

---

<sup>570</sup> Uzm. Yön. m. 4/f.1-ğ uyarınca Komisyon “İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya Yardımcısının başkanlığında Genel Müdürlükten üç üye ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığından seçilecek bir üye ile gerek görüldüğünde üniversitelerin tıp, hukuk, eğitim, mühendislik ve iletişim fakültelerinden seçilecek öğretim üyelerinden oluşan Komisyonu” ifade eder.

<sup>571</sup> Öğretide *Ocak*, sözü edilen eğitimlerin, insanın beden ve ruh sağlığının korunmasına yönelik olarak sunulacak hizmetleri verecek kişilerin yetişmesi bakımından yeterli görülemeyeceğini belirtmektedir. Yönetmelikteki eğitim süreleri bir anlamda sıkıştırılarak 30 günde tamamlanabilmektedir. Bu bakımdan *yazara göre*, bu eğitimin uzun bir sürece yayılacak şekilde dizayn edilmesi ve bilgilerin ezberlenmesi yerine kavranmasının sağlanması isabetli olur (İş Güvenliği Uzmanlığı, 44); *N.K. Özdemir* ise iş güvenliği uzmanı olabilmek için belli bir süre pratikte çalışma ve bunu belgeleme, akabinde akademik, enstitü gibi lisansüstü bir eğitim aranması gerektiğine dikkat çekmekte; danışmanlık hizmeti vereceklerde ise, daha fazla pratik teorik yeterlilik aranarak, yeminli düzenleme getirilmesinin isabetli olacağına; makineleri tanımayan, madene inmemiş, inşaatı bilmeyen iş güvenliği uzmanının sadece yasak savacağına işaret etmektedir (*Özdemir*, Namık Kemal: “Uygulama Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı”. **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler ve Eleştiriler**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, 108-109).

<sup>572</sup> *Cam*, 141; Alman Hukukunda da iş güvenliği uzmanı olarak görev yapabilmek için temel eğitim, uzmanlık eğitimi, staj ve belirli süre çalışma gibi şartlar bulunmaktadır (*Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 41 vd.).

<sup>573</sup> *Cam*, 141.



sayılı Kanun ile kamu ve özel sektör fark etmeksizin ve çalışan sayısına bakılmaksızın tüm işyerlerine iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bununla birlikte çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanı çalıştırma süresi değişebilmektedir. Bunun gibi bazı işyerlerinde de bu yükümlülük hala başlamamıştır. Kuşkusuz, iş güvenliği uzmanı adayının uygulamalı eğitiminin yararlı olması için işyerinde bulunduğu sürede orada görevli bir iş güvenliği uzmanının bulunması gerekmektedir. Bu bakımdan yönetmelikteki cümleyi “tam süreli olarak görev yapan en az bir iş güvenliği uzmanının bulunduğu işyerleri” olarak yorumlamak uygun olur. Bu hususta son olarak uygulamalı eğitimin süresine ilişkin değerlendirmede bulunmak gerekmektedir. Bilindiği gibi stajın amacı, var olan teorik bilginin uygulamasını görmek ve staj yapılan yerdeki çalışmalara aktif olarak katılarak konuyla ilgili bilgi ve becerileri geliştirmektir. Bu çerçevede 40 saatlik bir stajın yeterli olacağını söylemenin isabetli olmayacağı açıktır<sup>574</sup>.

Yönetmelikte teorik eğitimin en fazla yarısının uzaktan eğitim yöntemiyle verilebileceği de belirtilmiştir. Muhakkak uzaktan eğitimin çevrimiçi sistemler üzerinden (kamera, sesli haberleşme programları vb.) katılımcı bir şekilde gerçekleşmesi sağlanmalıdır. Aksi halde eğitimden beklenen yararın sağlanması mümkün olmayacaktır<sup>575</sup>.

Nihayet burada yenileme eğitimlerine değinmek gerekmektedir. Daha önce vurguladığımız üzere, iş sağlığı ve güvenliği alanı yapısı itibariyle dinamik ve değişimlere açık bir alandır. Bu bakımdan uzmanlık belgesini alan kişilerin belirli aralıklarla yenileme eğitime tabi olacakları hükmüne Uzm. Yön.’de yer verilmekteydi<sup>576</sup>. Bununla birlikte Yönetmeliğin “yenileme eğitimleri” kenar başlıklı

---

<sup>574</sup> Aynı yönde bkz. *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 45-46.

<sup>575</sup> Öğretide uzaktan eğitim uygulamasının yanlış olduğu, iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal ve teknik yönü çok önemli olan, gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda sonucu telafi edilemeyecek olaylarla karşılaşılan bir alanda yapılacak eğitim faaliyetinin yüz yüze olması gerektiği ifade edilmiştir (*Cam*, 141-142); 4857 sayılı Kanun döneminde uzmanlık eğitiminin büyük bir kısmının (2/3) uzaktan eğitim yoluyla yapılabilmesine yönelik eleştiriler için bkz. *F. Yılmaz*, Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi, 102; Ayrıca bkz. *Bıyıkçı*, 79-79; Eğitimlerin kısmen uzaktan eğitim şeklinde verilmesinin isabetli olduğu yönünde bkz. *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 170.

<sup>576</sup> Söz konusu düzenleme şu şekildeydi: “İş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli belgesi sahibi olan kişilerin, belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek yenileme eğitim programlarına katılması zorunludur.

27. maddesinin 30.04.2015 tarihinde mülga olması neticesinde<sup>577</sup> iş güvenliği uzmanlığı belgesi olan kişilerin, yeni bir düzenlemeye gidilmediği müddetçe, yenileme eğitim programına katılması zorunluluğu ortadan kalkmıştır.

### 3. Sınav

Eğitim programlarını tamamlayan adayların iş güvenliği uzmanlığı belgesini almaları için uzmanlık sınavına katılmaları ve başarılı olmaları gerekir. Bu sınavlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır veya yaptırılır (Uzm. Yön. m. 28/f.1).

İş güvenliği uzmanlığı belgesi için Yönetmeliğin 8. maddesi gereğince eğitim ve sınav şartı arananlar ancak eğitim programını tamamladıktan sonra düzenlenecek sınavlara katılabilirler (Uzm. Yön. m. 28/f.2). 2012 yılında yayınlanan Yönetmeliğin 28. maddesinin 2. fıkrasının ilk metninde adayların, en son katıldıkları eğitimin tarihinden itibaren üç yıl içinde en fazla iki defa ilgili sınavlara katılabilecekleri öngörülmekteydi. Bu sınavlarda başarılı olamayan veya eğitimin tarihinden itibaren üç yıl içinde sınava katılmayan adaylar ise yeniden eğitim programına katılmak zorundaydı. 11.10.2013 tarihinde Yönetmelikte gerçekleşen bir değişiklikle<sup>578</sup> adayların “en fazla iki defa” iş güvenliği uzmanlığı sınavına katılabileceklerine ilişkin sınırlandırma da kaldırılmıştı. Söz konusu hükmün getiriliş amacı üç yıllık bir süreçte girdiği sınav(lar)dan başarısız olan birinin uzmanlık eğitiminin başarı ile tamamlanmadığı varsayımına dayanmaktaydı. Bununla birlikte, son olarak 30.04.2015 tarihli yönetmelik değişikliğiyle<sup>579</sup> söz konusu maddenin ikinci fıkrasındaki “üç yıl” koşulu da kaldırılmıştır. Artık adaylar herhangi bir süre sınırı olmaksızın sınavlara

---

*Yenileme eğitim programlarının süresi iş güvenliği uzmanlığı belgesi sahibi olanlar için 30 saatten az, diğer sağlık personeli belgesi sahibi olanlar için 18 saatten az olamaz. Bu programlar, yüz yüze eğitim şeklinde uygulanır ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri Komisyonca belirlenir.*

*(C) sınıfı belge sahiplerinin (B) sınıfı, (B) sınıfı belge sahiplerinin ise (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı temel eğitim programına katılmış olmaları durumunda, alınan bu eğitimler kişinin mevcut belgesiyle ilgili yenileme eğitiminden sayılır.*

*Yenileme eğitiminin tamamına katılım zorunludur. Katılım zorunluluğuna aykırılığın tespiti halinde kişi hakkında vize işlemi tamamlanmış olsa dahi belgesi geçersiz sayılarak vize işlemi iptal edilir”.*

<sup>577</sup> Mülga:RG-30/4/2015-29342.

<sup>578</sup> RG. 11.10.2013 S: 28792.

<sup>579</sup> Değişik:RG-30/4/2015-29342.

girebilecekler ve başarılı oldukları takdirde iş güvenliği uzmanlığı belgesini almaya hak kazanacaklardır.

Yine Uzm. Yön. m. 28/f.3'ün ilk halinde eğitim alma şartı aranmaksızın doğrudan uzmanlık sınavlarına katılım hakkı tanınanların, bu haklarını en fazla iki defada kullanabilecekleri; bu kişilerin sınavlarda iki defa başarısız olması durumunda, ilgili eğitim programını tamamlamak şartıyla sınavlara katılabilecekleri öngörülmekteydi. Ancak 30.04.2015 tarihli değişiklikle bu sınırlama da kaldırılmıştır. Diğer bir ifadeyle bu kişilerin de sınava giriş hakkı süre ve sayı sınırına tabi olmayacaktır. Ancak doğrudan sınava girme hakkı tanınan adayların, sınavlara katılabilmeleri için İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yapılacak son başvuru tarihinden önce mezun olmaları gereklidir (Uzm. Yön. m. 28/f.3).

Sınavdan başarılı olmak için gereken asgari puan ise son fıkrada belirtilmektedir. Buna göre, iş güvenliği uzmanlığı sınavlarında 100 puan üzerinden en az 70 puan alan adaylar başarılı sayılır, sınav sonuçlarına itirazlar sınavı düzenleyen kurum tarafından sonuçlandırılır (Uzm. Yön. m. 28/f.4).

Önemle belirtelim ki, çalışan sağlığını ve hatta hayatını yakından ilgilendiren bir mesleği icra edecek kişilerin mesleki yeterliliğini ölçen bu sınavların gerçek anlamda bir ölçme ve değerlendirmeyi sağlaması ve nitelikli olması şarttır. İş güvenliği uzmanlığı, tecrübe gerektiren bir meslek olduğundan soruların da uygulamaya yönelik olması gerekmektedir. Şu halde sorulacak soruların mevzuatın ezberlenmesiyle başarılı olacak şekilde değil; olay problem şeklinde kurgu yapılarak hazırlanması isabetli olandır<sup>580</sup>.

#### **4. Diğer Hususlar**

##### **a. Eğitim Kurumlarına İlişkin Düzenlemeler**

Eğitim kurumu, 6331 sayılı Kanun m. 3/f.1-d'de "*İş güvenliği uzmanı*, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk

---

<sup>580</sup> Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 44.

Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseler” olarak tanımlanmıştır (Ayrıca bkz. Uzm. Yön. m. 4/f.1-c). Belirtelim ki, işyeri hekimliği ile iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar arasında 2009 tarihli mülga İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte “özel hukuk tüzel kişileri” de yer almaktaydı. Danıştay 10. Dairesi, 16.04.2010 tarih ve 2009/13370 ve 2009/13775 sayılı kararları ile söz konusu yönetmeliğin yürürlüğünü tamamen durdurmuştu<sup>581</sup>. Bundan sonraki düzenlemelerde Danıştay kararlarına uygun olarak “özel hukuk tüzel kişileri” ibaresine yer verilmeyip, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren müesseseler ibaresi tercih edilmiştir. Böylece meslek kuruluşları, sendikalar, dernekler ve vakıfların eğitim kurumu yetkisi alması engellenmiştir<sup>582</sup>.

Eğitim kurumlarına ilişkin hükümler ise Uzm. Yön. 4. bölümünde 14. madde ve devamında yer almaktadır. Bu çerçevede eğitim kurumu yetki belgesi başvuru işlemleri (m. 14), eğitim kurumu yeri ve yerleşim planında aranacak şartlar (m. 15), derslik ve diğer bölümlerde aranan şartlar (m. 16), aydınlatma, gürültü ve termal konfor şartları (m. 17), eğitim kurumlarının eğitici kadrosu (m. 18), eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi (m. 19), eğitim kurumlarının belgelendirilmesi ve vize işlemleri (m. 20), eğitim kurumlarının görev, yetki ve sorumlulukları (m. 21), sorumlu müdürün görev ve sorumlulukları (m. 22), eğitim programları (m. 23) ve son olarak eğitim programlarına başvurunun nasıl olacağına ilişkin düzenlemeler (m. 24) bu bölümde yer almaktadır.

Öğretide, kapsamın geniş tutulması nedeniyle iş güvenliği uzmanlarına duyulan ihtiyacın artması; bunun neticesinde eğitim veren kursların sayısının hızla arttığı ve bu kuruluşların ne derece ehil ve güvenilir olduğu noktasında soru işaretleri bulunduğu dikkat çekilmektedir<sup>583</sup>.

---

<sup>581</sup> Konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgiler için bkz. *Özyurt*, 342 vd.; *Centel*, Eleştirel Bir Yaklaşım, 6 vd.

<sup>582</sup> Eğitim konusunda uzun yıllardır deneyimi ve birikimi olan meslek kuruluşlarının, sendika, dernek ve vakıfların madde dışında tutulmasının isabetsiz olduğu yönünde bkz. *Özyurt*, 343.

<sup>583</sup> *Caniklioğlu*, Akademik Forum (Yorum), 535; 4857 sayılı Kanun döneminde benzer şekilde ülkemizde uzmanlık eğitimi verebilecek yeterli sayıda üniversite ve meslek odası bulunurken, özel kuruluşların da eğitim kurumları arasında alınması eleştirilmiştir (*F. Yılmaz*, Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi, 101); Öğretide ayrıca iş güvenliği uzmanlarının eğitiminin ciddi ve sağlıklı

## **b. Eğiticilere İlişkin Esaslar**

İş güvenliği uzmanlarının yetişmesi için eğitim sisteminin esaslı unsurlarından biri eğiticilerin eğitimidir. Bu çerçevede ancak alanında uzman bir eğitici kadrosu ile yetkin iş güvenliği uzmanları yetiştirebilecektir. Yönetmeliğin 6. Bölümü “Eğiticiler ve Belgelendirme” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesinin kimlere verileceği (m. 29), eğiticilerin görev ve sorumlulukları (m. 30) ve eğiticilerin belgelendirilmesi (m. 31) düzenlenmiştir.

## **IV. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ**

### **1. Genel Görevleri**

6645 sayılı Kanun ile 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin 2. fıkrası değiştirilmiş ve işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işyerindeki esas görevinin işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak olduğu<sup>584</sup>; iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında esas yükümlülüğün işverene ait olduğu daha açık bir şekilde vurgulanmıştır. İlgili düzenleme uyarınca “işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur”.

Görüldüğü gibi iş güvenliği uzmanları, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kapsamında olmak üzere iş güvenliği hizmetlerinin yürütümünde etkin bir role sahiptirler. Esasen iş güvenliği uzmanları, öncelikle iş güvenliği tedbirlerinin

---

bir şekilde yapılmadığı takdirde sayıca yeterli görülen ama niteliği tartışılabilir elemanların çoğalacağına; esas tehlikenin de çok sayıda kişinin göstermelik olarak işyerlerinde görevlendirilmesi olduğuna dikkat çekilmektedir (*Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri*, 19).

<sup>584</sup> *Kabakçı*, 2009 yılında kaleme aldığı eserinde işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının işyerindeki görevlerinin sadece uzman danışmanlık çerçevesinde yükümlülüklerini özenli bir biçimde yerine getirmek olarak özetlemiştir. Yazar bu kişilerin görevlerini şu şekilde açıklamaktadır: “..Buna göre, bu kişilerin görevleri işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir yönlendirmeden meydana gelir. Bu, örneğin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en uygun hale getirilmesi konusunda yol göstermeleri, eksiklikler hakkında dikkat çekmeleri ya da işyerinin geleceğe dönük hedefleri ve bunlarla ilgili planlarını, iş güvenliği tekniği ya da iş sağlığı açısından değerlendirmeleri şeklinde olabilir...” (Temel Yükümlülükler, 309).

alınmasını sağlayan kişilerdir. Ancak iş güvenliği uzmanının iş sağlığı alanında da belirli rolleri vardır. Mevzuatımızda da buna uygun olarak iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığının sağlanması açısından işyeri hekimiyle koordineli çalışması gerektiğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Diğer bir ifadeyle iş güvenliği uzmanlarına, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin önlemlerin alınması ve bu önlemlerin uygulamaya geçirilmesine kadar belirli bir süreklilikte, geniş kapsamlı görevler yüklenmektedir<sup>585</sup>. İş kazası ve meslek hastalığı risklerinin asgariye indirilmesi, iş güvenliği uzmanının mevzuatta yer verilen görevlerini aksatmadan yerine getirmesiyle yakından ilişkilidir. Bu noktada tekrar hatırlatalım ki işyerinin tehlike sınıfı düştükçe ve çalışan sayısı azaldıkça işyerinde iş güvenliği uzmanı bulundurma süresi de buna paralel bir şekilde azalmaktadır. İş güvenliği uzmanının geniş kapsamlı görevlerini kısıtlı bir zaman diliminde yerine getirmesini beklemek de her zaman gerçekçi olmayacaktır. Bu da uzman çalıştırma yükümlülüğünün kağıt üzerinde kalma tehlikesini beraberinde getirmektedir<sup>586</sup>.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri ise esas itibariyle Uzm.Yön.'ün 9. maddesinde belirlenmiştir<sup>587</sup>. İş güvenliği uzmanının görevleri aşağıda Uzm. Yön. sistematüğını dikkate alarak aşağıda beş başlık altında açıklanacaktır. Bunlar;

- Rehberlik
- Risk değeriendirmesi yapmak
- Çalışma ortamı gözetimi
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt
- İlgili birimlerle işbirliğı'dir.

#### **a. Rehberlik**

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda işgörmelerinin sağlanmasına bağlıdır. Bu bakımdan iş güvenliği uzmanı işverene iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak işin sürdürölmesi için

---

<sup>585</sup> Demircioğlu, İş Güvenliğı Uzmanlığı, 122.

<sup>586</sup> Alpagut, Genel Esaslar, 38; Caniklioğlu, İş Güvenliğı Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 52-53; F. Yılmaz, Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğı Hizmetleri ve Örgütlenmesi, 102.

<sup>587</sup> Öğretide iş güvenliği uzmanının hak, görev, yetki, yükümlölük ve sorumluluklarına ilişkin hükümlerin yönetmelikle değil kanunla düzenlenmesi gerektiğı ifade olunmaktadır (Ocak, İş Güvenliğı Uzmanı, 91).

rehberlik hizmeti verecektir. 1974 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün somut önlem alma anlayışı terk edilerek genel çerçeveyi çizen yönetmeliklerle iş sağlığı ve güvenliği alanının düzenlenmesiyle birlikte iş güvenliği uzmanının rehberlik görevinin önemi de ortaya çıkmıştır<sup>588</sup>. Bu görevin kapsamı da Uzm. Yön. m. 9/f.1'de düzenlenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının işverene rehberlik etmek başlığı altında Yönetmelikte sayılan görevlerinden ilki, işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmaktır (m. 9/f.1,a.1). Görüldüğü gibi iş güvenliği uzmanı, iş görülecek yerlerin inşasında ve kullanılacak ekipmanın seçiminde henüz planlama aşamasındayken de devreye sokulmaktadır.

Şunu önemle ifade edelim ki, modern iş güvenliği anlayışında iş güvenliğinin ilgi alanına sadece işçinin çalışma koşullarından doğan risklerden korunması girmemektedir. Bunun yanında işçi üzerinde onun çalışmasından kaynaklanan diğer yüklerin giderilmesi, azaltılması ve dengelenmesini içeren bir sistem tercih edilmektedir. Bu bağlamda işyerlerinin ve iş araçlarının ergonomik koşullara uygun duruma getirilmesini de iş güvenliği uzmanlarının faaliyetleri içinde değerlendirmek yerinde olacaktır<sup>589</sup>. “Genel iş güvenliği kuralları” ifadesi de bu düşünceyi destekler nitelikte geniş ve dinamik bir ifadeyi yansıtmaktadır.

İkinci olarak iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirecektir (m. 9/f.1,a.2)<sup>590,591</sup>. İş güvenliği

<sup>588</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 175.

<sup>589</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 52.

<sup>590</sup> Şüphesiz işveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından “her türlü” tedbiri, önlemi almakla yükümlüdür. Bu bakımdan işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının belirttiği önlemlerin işverenin ekonomik gücünü aştığı için uygulanamaz olduğu söylenemezse de, amacını aşar şekilde olmamasına da dikkat edilmelidir (Caniklioğlu, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 50; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 202).

<sup>591</sup> Öğretide, işverenin alması gereken tüm tedbirleri yazılı olarak bildirmesini beklemenin yerinde olmayacağı, Kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlara ilişkin tedbirlerin işverene yazılı olarak bildirilmesi gerektiği konusunda bir ayırım ve sınırlama yapılması gerektiği belirtilmiştir (Ertürk, 17).

uzmanı bu yükümlülüğünü (bkz. Uzm. Yön. m. 11/f.4) işyerinin “onaylı defteri”ne yazmak suretiyle yerine getirecektir. İşverene yazılı olarak bildirim bir iş kazası gerçekleştiği takdirde uzmanın sorumluluktan kurtulabilmesi bakımından önem arz eder. Onaylı deftere alınması gereken tedbirin yazılması uzmanın söz konusu sorunu öngördüğünü ve durumu işverene ilettiğini kanıtlamaktadır<sup>592</sup>. Öğretide, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının danışmanlık görevinin doğru şekilde yerine getirilmesi, işverenin ise bu önerilerin yerine getirilmemesinin hukuki ve cezai sonuçlarına katlanması gerektiğine dikkat çekilmektedir<sup>593</sup>. Belirtmek gerekir ki, işverenin sorumluluğunun doğumu için, herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği önleminin onaylı deftere yazılmasına gerek bulunmamaktadır. Ancak bu durumda iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ihmali neticesinde işverene karşı sorumlulukları gündeme gelecektir. Bu bakımdan iş güvenliği uzmanının öngördüğü tedbirleri onaylı deftere yazması sorumluluktan kurtulması için önem arz etmektedir. Ayrıca Uzm. Yön.’de yer alan belirli durumlarda iş güvenliği uzmanının yapması gerekenler belirtilmektedir. Bu çerçevede iş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, kendisi tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmelidir. Bunun gibi, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmalıdır (m. 10/f.1,a-b). Belirtelim ki, bunlarla sınırlı olmaksızın “dürüstlük kuralları çerçevesinde” iş güvenliği uzmanının acil durumlarda işvereni sözlü olarak uyarması ve alınması gereken önlemleri hatırlatması gerekir. Bu husus iş sözleşmesiyle istihdam edilmiş olan iş güvenliği uzmanı açısından sadakat borcunun da bir gereğidir.

İş sağlığı ve güvenliğinde önleyici tedbirlerin alınmasına ağırlık veren modern yaklaşıma ilişkin işverene rehberlik yapma görevi kapsamında Yönetmelikte yer verilen üçüncü ve dördüncü görevler birbiriyle son derece bağlantılıdır. Buna göre, iş güvenliği

---

<sup>592</sup> Ancak uygulamada onaylı defter tutma sisteminin sağlıklı işletilmediği belirtilmektedir. Bu gözleme göre onaylı defter çoğunlukla işverenle danışıklı şekilde doldurulmaktadır ve uzmanlar işverenin bilgisi ve onayı dışında görüşlerini yazmaktan kaçınmaktadırlar (Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 204-205).

<sup>593</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 203; Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 309.



uzmanı, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmalıdır (m. 9/f.1,a.3). Böylece iş kazası ve meslek hastalığının aynı nedene bağlı olarak tekrar ortaya çıkmasının büyük oranda önüne geçilecek, eğer bu mümkün değilse riskin olabildiğince azaltılması için gerekli tüm çabanın sarf edilmesi için bu veriler kullanılacaktır.

Ayrıca iş güvenliği uzmanı, işyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, buna karşılık çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yaparak işverene önerilerde bulunmalıdır (m. 9/f.1,a.4). Görüldüğü gibi iş güvenliği uzmanı, ölümle sonuçlanmış iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılmasından, bir zarara neden olmayan ancak benzer durumlarda zarara yol açması muhtemel olaylara kadar geniş bir yelpazede araştırma yapacaktır. Bu husus, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği<sup>594</sup>’nde “ramak kala olay” olarak ifade edilmiştir (Risk Değ. Yön. m. 4/f.1-d). Tehlikelerin tanımlanması için ramak kala olayın kayıtları önemli bir veri kaynağıdır. Ayrıca ramak kala olayların meydana gelmesi, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması da gözönünde bulundurularak risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesine de neden olabilir (Risk Değ. Yön. m. 12/f.1-ç).

## **b. Risk Değerlendirmesi**

### **aa. Genel Olarak**

İş güvenliği alanına ilişkin tanımlara bakıldığında hemen hepsinde “tehlike” ve “risk” kavramlarından söz edildiği görülür<sup>595</sup>. Önemle belirtelim ki, bu iki kavram birbiriyle ilişkilidir. Hatta çoğu zaman aynı anlamlarda kullanılabilir<sup>596</sup>. Bununla birlikte güvenlik yönetimi çerçevesinde tehlike, kaza ve/veya mal-mülk zararı üretme potansiyeline sahip olan koşul veya koşullar bütünü niteliğinde iken; risk bir tehlikenin kaza ve/veya mal-mülk zararını harekete geçirecek ve üretecek olduğu olasılığı ifade

---

<sup>594</sup> RG. 29.12.2012, 28512.

<sup>595</sup> Birinci Bölüm, §2, I, 3.

<sup>596</sup> *Esin*, 16-17.

eder. Bir diğerk anlatımla risk, tehlikeli bir olayın oluşması olasılığı ile bu olayın insan sağlığına verebileceğı hasarın veya zararın ağırlığının bileşimidir. Tüm tehlikeler aynı düzeyde zarar verme potansiyeline sahip olmadığı gibi, tüm risklerin meydana gelme olasılığı ile ortaya çıkmasından doğabilecek olumsuz etkiler de eşit düzeyde değildir<sup>597</sup>.

İşte, işyerinde güvenli bir ortam sağlamak amacıyla iş güvenliği uzmanlarının görev tanımındaki ikinci husus risk değerlendirmesi yapmaktır. Risk değerlendirmesinin tanımı 6331 sayılı Kanunda ve Risk Değ. Yön.'de yer almaktadır. Buna göre risk değerlendirmesi, “işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları” ifade eder (İSGK m. 3/f.1-ö ; Risk Değ. Yön. m. 4/f.1-f). Bu çerçevede esas olan tehlikelerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılmasıdır. Risk değerlendirmesi, ortadan kaldırılamayan tehlikelerin sonuçlarını görmek ve bunlara karşı önlem almak amacıyla yapılmaktadır. Örneğın yüksekte çalışanların düşmemesinin sağlanması esastır, bununla birlikte bu tehlikeyi ortadan kaldırmak mümkün değilse, düşme sonucu ortaya çıkabilecek olası kötü sonuçların (risklerin) ortadan kaldırılması veya zararın azaltılması üzerinde durulur<sup>598</sup>. Bu anlamda riskler kabul edilebilir düzeyde olduğunda güvenlikten söz etmek mümkün olabilecektir<sup>599</sup>. Bir tehlike ortadan kaldırılamıyor ve riskler önlenemiyor veya kabul edilebilir düzeyde azaltılamıyorsa, o iş yapılmaz veya o yoldan yapılmaz<sup>600</sup>.

İşverenin genel yükümlölükleri başlıklı 6331 sayılı Kanunun 4. maddesinde işverenin çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlü olduğı ve bu çerçevede yapması gerekenler sıralanmıştır. İşte işverenin risk değerlendirmesi yapacağı veya yaptıracacağı da bu sayılan yükümlölükler arasında yer almaktadır (m.4/f.1-c). Aynı husus “risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, araştırma” başlığı altında

<sup>597</sup> Watkins, Gareth: **The Health and Safety Handbook**. Sweet&Maxwell, London, 1997, 33; Demirbilek, 14; tehlike ve risk kavramlarına ilişkin ayrıca bkz. Kabakçı, Temel Yükümlölükler, 78-81.

<sup>598</sup> Esin, 17; Ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1359 vd.; Bu örnek bağlamında değerlendirdiğimizde, çalışanların yüksekte düşme nedenlerinin bir bölümü ise tıbbi nedenlerdir. Bunlar arasında baş dönmesi, beyne ani olarak az kan gitmesi, yüksek tansiyon, yüksek şeker, ağır hastalığa bağlı güçsüzlük, yüksek ateş sayılabilir (Fişek, 1861). Risk değerlendirme sürecinde işin tıbbi yönünün değerlendirmesini işyeri hekimi üstlenir. Bu konuda bkz. İkinci Bölüm, §4. II, 1, b.

<sup>599</sup> Demirbilek, 14.

<sup>600</sup> Esin, 17.

Kanunun 10. maddesinin 1. fıkrasında da düzenlenmiştir. Belirtelim ki, işyerindeki çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü ve tehlike sınıfına bağlı olarak risk faktörleri değişecek ve risklerin değerlendirmesi için belirli uzmanlardan oluşan bir ekibe ihtiyaç olacaktır<sup>601</sup>.

Kuşkusuz risk değerlendirmesinin işyerine özgü yapılması gerekmektedir. Zira risk faktörü, işyerine göre değişkenlik gösterir ve her bir işyerinin ortamına göre genel geçer kurallar biçiminde değil, oranın fiili durumuna göre belirlenmesi gerekir<sup>602,603</sup>. Risk değerlendirmesinin işyerine özgü yapılması gerekmeyle birlikte bu süreçte belirli temel ilkelerin dikkate alınması da şarttır. Kişilerin anlayışına göre, sadece kağıt üzerinde kalacak şekilde risk değerlendirmesi yapılması halinde bu yükümlülüğün yerine getirildiğinden bahsetmek mümkün olmayacaktır<sup>604</sup>.

Aşağıda öncelikle risk değerlendirmesine ilişkin temel bilgileri vereceğiz ve konumuz itibariyle iş güvenliği uzmanının risk değerlendirmesindeki görevlerine ilişkin saptamalarda bulunacağız.

#### **bb. Risk Değerlendirmesi Ekibi**

Risk Değ. Yön. m. 6/f.1'e göre risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Düzenlemeye göre risk değerlendirmesi ekibi; "işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten *işgüvenliği uzmanları* ile *işyeri hekimleri*, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde

---

<sup>601</sup> İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün özellikle küçük ve orta ölçekli işyerleri bakımından profesyonel yardıma gerek olmaksızın gerçekleştirilebilmesi gerektiği; karmaşık ve maliyetli bir sistemin faydadan çok zarar vereceği yönünde bkz. *Alpagut*, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenlerin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 29.

<sup>602</sup> *Caniklioğlu*, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 47-48; *Kabakçı*, Temel Yükümlülükler, 103; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 216; *Süzek*, İş Hukuku, 884; *Esin*, 13.

<sup>603</sup> 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin gerekçesinde de "iş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve gelişen yaklaşımı olan, risk bazlı yaklaşımın temelini oluşturan ve işyerlerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarını değerlendirmesi ve önlemlerin bu durumlar göz önünde bulundurularak belirtilmesini sağlayan risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü işverene Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 161 sayılı sözleşmesine de paralel olarak getirilmiştir" ifadelerine yer verilmiştir.

<sup>604</sup> *M. Yılmaz*, 42; Ayrıca bkz. *Akın*, İş sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, 103.

yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar”dan oluşur.

Görüldüğü gibi iş güvenliği uzmanı da risk değerlendirmesi ekibi arasında bulunmaktadır<sup>605</sup>. İş güvenliği uzmanının risk değerlendirmesi ekibine yol gösterecek ve teknik açıdan en önemli desteği verecek kişi olduğu muhakkaktır<sup>606</sup>.

Risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu ise işveren veya işveren tarafından ekip içinden görevlendirilen bir kişi tarafından sağlanabilir (Risk Değ. Yön. m.6/f.3). İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar, görevlerini yürütmeleri sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz (Risk Değ. Yön. m.6/f.4). Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişiler işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korur ve gizli tutar (Risk Değ. Yön. m.6/f.5).

#### **cc. İş Güvenliği Uzmanının Risk Değerlendirmesindeki Rolü ve Risk Değerlendirmesinin Aşamaları**

İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak iş güvenliği uzmanının görevleri arasındadır (Uzm Yön. m. 9/f.1-b). Görüldüğü gibi işveren risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü iş güvenliği uzmanı vasıtasıyla yerine getirecektir. İş güvenliği uzmanının bulunmadığı bir ekip tarafından risk değerlendirmesi yapılması esasen söz konusu değildir<sup>607</sup>. Bununla birlikte Risk Değ. Yön. geç. m. 1 ile geçiş hükmü öngörülmüştür. Bu çerçevede işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının risk değerlendirme ekibinde bulundurulma zorunluluğu, henüz bu kişileri görevlendirme yükümlülüğü başlamayan işyerleri bakımından aranmayacaktır. Dolayısıyla bu işyerlerinde risk değerlendirmesi iş sağlığı ve güvenliği

<sup>605</sup> Elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü 01.07.2016’da yürürlüğe gireceği için bu tarihe kadar söz konusu işyerlerinde risk değerlendirme ekibi arasında bu kişilere yer verilmesi zorunluluğu yoktur.

<sup>606</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 176.

<sup>607</sup> Ocak, İş Güvenliği Uzmanı, 96; Alpagut, İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, 29-30.

profesyonelleri bulunmadan yapılabilecek ve iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü başlayınca revize edilecektir<sup>608</sup>.

Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir (Risk Değ. Yön. m.7/f.1). Risk Değ. Yön.'de yer alan bu aşamaları ve iş güvenliği uzmanının rolünü aşağıda kısaca açıklayacağız:

(i) *Tehlikeleri Tanımlama*: Risk Değ. Yön m. 4'te *tehlike*, “işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” olarak tanımlanmıştır. Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin bilgiler toplanır<sup>609</sup>. Tehlikelere ilişkin bilgiler toplanırken aynı üretim, yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları da değerlendirilebilir (Risk Değ. Yön. m.8/f.2). Toplanan bilgiler ışığında; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler de dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır (Risk Değ. Yön. m.8/f.3). Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili işyerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise risk değerlendirmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır (Risk Değ. Yön. m.8/f.4). Görüldüğü gibi risk değerlendirmesinin ilk aşaması işyerinin adeta fotoğrafını çekecek, gerekli tüm bilgileri toplayacak kriterlerden oluşmaktadır<sup>610</sup>. Risk değerlendirmesinin bu aşamasına paralel olarak Uzm. Yön. m. 9/f.1-c'de iş güvenliği uzmanının görevleri

---

<sup>608</sup> Kılıç/Bülbül, 14.

<sup>609</sup> Risk Değ. Yön. m. 8/f.1'de toplanması gereken bilgiler ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

<sup>610</sup> Watkins, 34-35.

arasında “çalışma ortamı gözetimi”ne yer verilmiştir. Söz konusu görevin içeriğine ilişkin açıklamalarımıza aşağıda ayrıca yer verilecektir.

(ii) *Riskleri belirleme ve analiz etme*: Risk Değ. Yön. m. 4’te *risk*, “tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali” olarak tanımlanmıştır. İşyerine ilişkin gerekli bilgiler toplandıktan ve tehlikeler tespit edildikten sonra ikinci aşama olarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin sıklığı ve risk grupları belirlenir. Başka bir deyişle tespit edilen tehlikelerden kimlerin ve nasıl etkileneyeceği bu aşamada saptanır. Burada çalışanlar isim isim değil, belirli gruplara ayrılarak (örneğin depoda çalışanlar, ofiste çalışanlar vb.)<sup>611</sup> hangi tehlikelerle karşılaşabilecekleri belirlenir. Önemle belirtelim ki, işyerindeki bazı çalışanlar özellikleri itibarıyla risklere karşı farklı koruma tedbirlerine ihtiyaç duyarlar. Bu bağlamda örneğin engelliler, genç veya yaşlı işçiler, hamile çalışanların durumu da ayrıca değerlendirilmelidir<sup>612</sup>. Bu adımda iş güvenliği uzmanı saha turlarıyla bizzat gözlem yapar ve çalışanlarla yapılacak ikili görüşmelerle tecrübelerinden faydalanmak suretiyle riskleri belirler ve daha sonra analiz eder<sup>613</sup>. Risklerin belirlenmesi konusunda dikkat edilmesi gereken önemli noktalardan birisi de olayların birbirini tetiklemesi veya etkilemesi sonucu yeni veya daha yüksek düzeyde risklerin ortaya çıkabilme ihtimalidir. Bunların saptanabilmesi ve değerlendirilmesinin de uzmanlık gerektirdiği açıktır<sup>614</sup>.

(iii) *Risk kontrol adımları*: Risk Değ. Yön. risk kontrol adımlarını planlama, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, risk kontrol tedbirlerinin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi olarak dört başlıkta toplamıştır. Buna göre, analiz edilerek etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralı hale getirilen risklerin kontrolü amacıyla öncelikle bir planlama yapılır (Risk Değ. Yön. m. 10/f.1-a). İkinci aşamada riskin tamamen bertaraf edilmesi, bu mümkün değil ise riskin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için gerekli adımlar<sup>615</sup> uygulanır (Risk Değ. Yön. m. 10/f.1-b). Üçüncü

<sup>611</sup> Five Steps to Risk Assessment, HSE, 3 (<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg163.pdf>).

<sup>612</sup> Five Steps to Risk Assessment, HSE, 3 (<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg163.pdf>).

<sup>613</sup> Ayrıca bkz. Şardan, Serdar: **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar, Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001**. Ankara 2005, 24.

<sup>614</sup> Esin, 17.

<sup>615</sup> Risk Değ. Yön. (m.10/f.1-b)’e göre bu adımlar; *tehlike veya tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması; tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi ve riskler ile kaynağında mücadele edilmesidir*.

aşamada kararlaştırılan tedbirlerin iş ve işlem basamakları, işlemi yapacak kişi ya da işyeri bölümü, sorumlu kişi ya da işyeri bölümü, başlama ve bitiş tarihi ile benzeri bilgileri içeren planlar hazırlanır. Bu planlar işverence uygulamaya konulur (Risk Değ. Yön. m. 10/f.1-c). Nihayet hazırlanan planların uygulama adımları düzenli olarak izlenir, denetlenir ve aksayan yönler tespit edilerek gerekli düzeltici ve önleyici işlemler tamamlanır (Risk Değ. Yön. m. 10/f.1-d). Risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi ve uygulanacak önlemlerin yeni risklere neden olmaması sağlanır (Risk Değ. Yön. m. 10/f.2). Belirlenen risk için kontrol tedbirlerinin hayata geçirilmesinden sonra yeniden risk seviyesi tespiti yapılır. Yeni seviye, kabul edilebilir risk seviyesinin üzerinde ise bu maddedeki adımlar tekrarlanır (Risk Değ. Yön. m. 10/f.3).

Aşağıda tabloya göre risk düzeyleri belirlenen durumlarda nasıl bir planlama yapılacağı belirlenecektir.

|                          | <b>Hafif Zararlı</b>   | <b>Zararlı</b>         | <b>Çok zararlı</b>       |
|--------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| <b>Çok zayıf ihtimal</b> | Önemsiz risk           | Tolare edilebilir risk | Orta dereceli risk       |
| <b>Zayıf ihtimal</b>     | Tolare edilebilir risk | Orta dereceli risk     | Önemli risk              |
| <b>Muhtemel</b>          | Orta dereceli risk     | Önemli Risk            | Tolare edilemeyecek risk |

*Tablo3: Risk düzey tablosu (bkz. Watkins, 36).*

Örneğin, önemli veya tolare edilemeyecek risklerin olduğu durumlarda bu işe başlanmaz veya risk ortadan kaldırılıncaya kadar devam edilmez. Tolare edilemeyecek risklerde çok yüksek oranda kaynak kullanımıyla bile riskin azaltılması mümkün değilse o işin yapılmaması gerekmektedir. Orta dereceli riskin söz konusu olduğu durumlarda riski azaltmak için gerekli çaba harcanmalıdır, ancak önleme maliyetleri

ölçülü ve sınırlı tutulmalıdır. Önemsiz riskin olduğu durumlarda ise herhangi bir eyleme veya doküman tutmaya lüzum yoktur<sup>616</sup>.

(iv) *Dokümantasyon*: Risk değerlendirmesi ile ilgili bilgilerin kaydedilmesi de oldukça önemlidir. Risk Değ. Yön. m. 11’de asgari olarak hangi hususların kaydedilmesi gerektiği belirtilmiştir. Risk değerlendirmesi sonucu elde edilen bilgilerin, bu risklerle karşılaşabilecek çalışanlarla da paylaşılması gerekir<sup>617</sup>. Risk değerlendirmesi sonucu elde edilen bulguların kaydedilmesi basit bir şekilde yapılabilir. Örneğin Risk Değ. Yön. m. 11/ f.1-ğ’de düzeltici ve önleyici kontrol tedbirleri, gerçekleştirilme tarihleri ve sonrasında tespit edilen risk seviyesinin dökümanite edileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda “haftalık temizlik kontrolleri yapıldı (12 Ekim 2014)” ; “Kaynak makinasından gelen duman için gerekli havalandırma yapıldı veya kontrol edildi (14 Ekim 2014)” gibi ifadelerle kayda geçilebilir<sup>618</sup>. Ayrıca gerekli tedbirlerin alınmasıyla risk seviyesinin kabul edilebilir olup olmadığı saptanabilir. İşyerinin denetimi sırasında mevzuata uygun olarak yapılması gerekli risk değerlendirmesinin yapıldığı ve gerekli tedbirlerin alındığının ispatı noktasında dokümantasyon büyük önem taşımaktadır<sup>619</sup>.

(v) *Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi*: Risk değerlendirmesi işyerinin kuruluş aşamasından itibaren tüm tehlikelerin tespiti ve risklerin belirlenmesi ile bunların önlenmesine yönelik çalışmaları ifade etmekte ve işletmenin faaliyeti süresince yenileme ve gözden geçirmelerle devam etmektedir<sup>620</sup>. Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir (Risk Değ. Yön. m. 12/f.1). Ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması da göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir. Bu durumların ne olduğu Risk Değ. Yön. m. 12/f.2’de belirtilmiştir. Örneğin bu nedenler işyerine yeni bir makine alınması, kullanılan hammaddelerin değiştirilmesi gibi işyeri

<sup>616</sup> Watkins, 37; Konuyla ilgili ayrıca bkz. Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 128 vd.

<sup>617</sup> Five Steps to Risk Assessment, HSE, 4 (<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg163.pdf>); Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 101-102.

<sup>618</sup> Five Steps to Risk Assessment, HSE, 4 (<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg163.pdf>).

<sup>619</sup> Şardan, Yeni Oluşumlar, 24-25.

<sup>620</sup> Alpagut, Genel Esaslar, 33.



içi nedenler olabileceği gibi, işyerinin yakınında oluşabilecek yeni tehlikeler nedeniyle de risk değerlendirmesinin yeni duruma uyarlanması gerekir.

### **c. Çalışma Ortamı Gözetimi**

Çalışma ortamının gözetiminin yapılması da iş güvenliği uzmanının görevleri arasındadır. Bu kapsamda iş güvenliği uzmanı iş alanlarını düzenli olarak dolaşır ve saptadığı eksiklikleri işverene bildirir<sup>621</sup>. Yönetmelikte de iş güvenliği uzmanının, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlaması ve uygulamalarını da kontrol edeceği belirtilmiştir (Uzm. Yön. m. 9/c.1). Bunun gibi, işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek de bu kapsamdaki görevleridir (Uzm. Yön. m. 9/c.2).

Öğretide *Özdemir*, çalışanların denetimi ile çalışma ortamı gözetiminin farklı konular olduğuna dikkat çekilmektedir. Yazara göre, işçilerin başında durarak operasyonu denetleyecek ve işçileri uyaracak kişi iş güvenliği uzmanı değildir<sup>622</sup>. Çalışma ortamı gözetiminde objektif olarak çalışma koşullarına ve ortamına odaklanılmakta ve bu konuda yapılması gerekli test ve incelemeler yapılmaktadır<sup>623</sup>.

### **d. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt**

İş güvenliği uzmanının bu başlık altındaki görevleri şu şekildedir:

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

<sup>621</sup> *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 50.

<sup>622</sup> Daha önce “işveren vekili” kavramı anlatılırken (Bkz. Birinci Bölüm, §3, I, 3, b) de bahsettiğimiz üzere, öğretide *Özdemir*, işçilerin denetiminin işveren vekilinin görevi olduğunu; iş güvenliği uzmanının işveren vekili olmadığını ve yetkilerinin sözleşmelerle genişletilemeyeceği görüşündedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 215 vd.).

<sup>623</sup> *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 177.

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

(iii) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek,

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

(v) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek.

#### **e. İlgili Birimlerle İşbirliği**

İş güvenliği uzmanının bu başlık altındaki görevleri şu şekildedir:

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

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

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

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

İşyeri içinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların değerlendirilmesi ve çözüm üretilebilmesi için çoğu kez tıbbi ve teknik bilgiye aynı anda gereksinim duyulabilmektedir. Bu bakımdan işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları görevlerini icra ederken işbirliği içinde çalışmaları gereklidir<sup>624</sup>. Kuşkusuz yukarıda sayılan

---

<sup>624</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 53.

faaliyetlerin yerine getirilmesi bakımından iş güvenliği uzmanlarının işyerlerine ve eklentilerine bu kişilerle ortak ziyaretler düzenlemeleri de gerekmektedir<sup>625</sup>.

## 2. Sözleşmede Yer Verilebilen Görevler

İş güvenliği uzmanının yönetmelikte yer alan görevlerine baktığımızda daha çok işyerinde “iş güvenliği teknik danışmanlığı” kapsamında görev tanımının dizayn edildiğini görmekteyiz. Her ne kadar yönetmelikte iş güvenliği uzmanının görevleri ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ve bu görevlerin genel çerçeveyi çizdiği düşünülebilirse de iş sağlığı ve güvenliği gibi değişimin hızlı olduğu, işyerinin koşullarına göre risklerin farklılaştığı bir alanda sözleşmeyle görev tanımının “mesleğin gerekleri çerçevesinde” oluşturulabilmesi olanağını taraflara tanımak gerekir<sup>626</sup>. Ayrıca bu kişilere işyerinin hiyerarşik yapısı içinde icrai bir yetki de verilebilmesinin sözleşme serbestisi gereğince mümkün olduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte ek olarak verilen görevlerin yönetmelikte yer alan “genel görev” tanımıyla uyuşması, bu görevlerine engel olmaması da gerekmektedir. Bu bakımdan Yönetmelikte asgari çalışma süreleri gösterilen uzmanın çalışma süreleri artırılmadan ek görevlerle donatılması mümkün olmamalıdır<sup>627</sup>. Nihayet, iş güvenliği uzmanının genel görev tanımındaki “danışmanlık” fonksiyonu yanında çalışanlara müdahale edebileceği yetkilerle de donatılması halinde buna paralel olarak ilgili kanunlar çerçevesinde sorumluluklarının da artacağı unutulmamalıdır.

İş güvenliği uzmanına Yönetmelikte belirtilen görevlerinin dışında ek görevler yüklenemeyeceğini savunan *Özdemir’e göre* ise 6331 sayılı Kanunun kamu hukuku karakteri gözden kaçırılmamalı ve özellikle mesleki bağımsızlığa zarar verici hükümler

<sup>625</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 77.

<sup>626</sup> Aynı yönde bkz. Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 176.

<sup>627</sup> Kabakçı’nın dikkat çektiği üzere, çalışma süreleri açısından iç çalışma düzeninde uzmanın çalışma süresinin ne kadarını olağan görevleri için ne kadarını da iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ödevler için harcayacağı problemi ortaya çıkabilecektir...Bu bakımdan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin ilgili mevzuatta öngörülen görevlerini yerine getirmelerini, işyerinin günlük işleyişinde imkansız hale getiren uygulamaların önlenmesi zorunluluktur (Temel Yükümlülükler, 312). *Bıyıkçı’ya göre*, İSG hizmetlerinden geri kalan zamanda verilebilecek ikincil görevin asıl görev haline dönüşmemesi gerekir. Aksi halde İSG hizmetleri sadece kağıt üzerinde kalarak amaçlanan sonuca ulaşamayacaktır. Bu nedenle özellikle İSGB’de görev alan iş güvenliği uzmanının Yönetmelikte belirtilen asgari süreler dışında, işverence verilebilecek diğer görevlerin sınırları detaylandırılmalı ve bu konuda oluşabilecek suistimallerin önüne geçilmelidir (İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı, 97-98).

geçersiz kabul edilmelidir. Aynı yazar, Yönetmelikte öngörülen çalışma saatleri içindeki görevlerini yerine getirme konusunda sıkıntı yaşayacak uzmanın özellikle delegasyon/yetki devri teknikleri ile işveren vekillerine ait hak ve yetkilerle donatılmasını isabetsiz görmektedir<sup>628</sup>.

## V. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ YETKİLERİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

### 1. Yetkileri

İş güvenliği uzmanının yetkileri Yönetmeliğin 10. maddesinin 1. fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre iş güvenliği uzmanı; işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak (f.1/b); görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek (f.1/c); görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak (f.1/ç) yetkilerini haizdir<sup>629</sup>.

Kanımızca yönetmelikte yer alan iş güvenliği uzmanı yetkileri yetersizdir. Hatta bunların bir kısmının ne derece yetki kapsamında değerlendirilebileceği dahi tartışmaya açıktır. Şöyle ki, işyerinde çalışanlar için acil müdahale gerektiren, ciddi ve önlenemez mahiyette hayati tehlikeyi saptayan iş güvenliği uzmanına işin durdurulması için doğrudan bir yetki tanınmamış, sadece işverene başvurma yetkisi (!) tanınmıştır<sup>630</sup>. Ancak, iş güvenliği uzmanına işin durdurulması imkanını da kapsayacak daha somut kamusal yetkilerin kanunla tanınması mevcut sistemin yapısına da ters düşmektedir. Bu konudaki önerilerimizi çalışmamızın üçüncü bölümünde yapmış bulunuyoruz<sup>631</sup>.

<sup>628</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 164-165.

<sup>629</sup> Maddenin 1. fıkrasının a bendi, RG- 30/4/2015 tarih, 29342 sayılı değişiklikle mülga olmuştur.

<sup>630</sup> İş güvenliği uzmanının yaşamsal veya acil bir tehlikenin varlığı halinde işverenin onayı olmaksızın işi durdurma yetkisine sahip olması gerektiği yönünde bkz. Baycık, Gaye: “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”. *AÜHFD*, 60(2), 2011, 235; Özdemir’e göre, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine işin doğrudan durdurulması için yetki verilmemesi isabetlidir. Yazar, uzman ve hekimin işin işleyişinde danışman pozisyonunda kalması ve bunların icrai bir konuma getirilmemesi gerektiği görüşündedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 214).

<sup>631</sup> Üçüncü Bölüm, §9, III.

Yönetmeliğin 10. maddesinin 2. fıkrasında ise, tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahip olduğu belirtilmiş; bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarının çalışma süresinden sayılacağı ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamayacağı öngörülmüştür<sup>632</sup>. Konuya ilişkin görüşlerimizi işyeri hekiminin yetkileri başlığı altında yaptığımızdan tekrardan kaçınmak adına ilgili bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz<sup>633</sup>.

## 2. Yükümlülükleri

İş Güvenliği uzmanının yükümlülükleri Uzm. Yön. m. 11'de düzenlenmektedir. Düzenleme uyarınca iş güvenliği uzmanları, Yönetmelikte belirtilen görevleri yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler (f.1). Bunun gibi, iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (f.2). Daha önce iş güvenliği uzmanının yetkileri başlığı altında düzenlenen yetkili merciye ihbar konusu, isabetli olarak iş güvenliği uzmanının yükümlülükleri arasına alınmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler (f.3). Son olarak iş güvenliği uzmanının, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile Yönetmeliğin 9. maddesinde sayılan görevlerine ilişkin işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazacağı hükme bağlanmıştır (f.4).

<sup>632</sup> Düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 179.

<sup>633</sup> İkinci Bölüm, §4, III, 1.

İş güvenliği uzmanının yükümlülükleri arasında sayılan “işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmak” yükümlülüğü, işverenle aralarında iş sözleşmesi bulunan uzmanlar için aynı zamanda iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcunun da bir gereğidir<sup>634</sup>. Üretim süreci, üretim teknolojisi, üretim kapasitesi, işyeri organizasyonu vb. bu kapsamda değerlendirilebilir<sup>635</sup>. Ayrıca, TBK m. 396/f.4 uyarınca, işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçinin hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Söz konusu “haklı menfaat” genellikle işverenin ekonomik geleceği ile ilgilidir. Ancak bir bilginin iş sırrı olarak nitelendirilmesinde, işverenin rekabet gücünü etkiliyor olması da önem arz eder<sup>636</sup>. Buna aykırılık halinde ise iş güvenliği uzmanının tazminat sorumluluğu söz konusu olacaktır. Şüphesiz yasa gereği bir kamu makamına, örneğin mahkemeye karşı doğruyu söylemenin gerektiği durumlarda sorumluluk söz konusu olmayacaktır<sup>637</sup>.

Önemle belirtelim ki, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrası 6645 sayılı Kanunla değiştirilmiş ve işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının yetkili merciye ihbar yükümlülüğü hususuna ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından işverene bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir (İSGK m. 8/f.2). Konunun özellikle çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasına ilişkin düzenlemeyle de paralel düşünülmesi gerekir. Her ne kadar 6331 sayılı Kanun, çalışanlara belirli durumlarda böyle bir hak tanımış olsa dahi birçok çalışanın çoğu durumda çalışmaktan kaçınmayı gerektirecek tehlikenin mevcudiyetini ve/veya ağırlığını fark edecek teknik bilgiye sahip olması beklenemez. Bu bakımdan

<sup>634</sup> Arslan Ertürk, 285 vd.; Narmanlıoğlu, 272-273; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 604 vd.; Akyiğit, İş Hukuku, 144 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 176-177; Alp, İfşa Hakkı ve İhbar Borcu, 115 vd..

<sup>635</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 605.

<sup>636</sup> Arslan Ertürk, 292.

<sup>637</sup> Yarg. 22. HD. 12.09.2011, E. 2011/222, K. 2011/584, Akyiğit, İş Hukuku, 145; Hukuka uygunluk sebepleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, İfşa Hakkı ve İhbar Borcu, 149 vd.

işyeri hekimine/iş güvenliği uzmanına yetkili merciye bildirim yanında varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirim yükümlülüğü getirilmesi isabetli olmuştur. Bu yükümlülüğe uymayan; diğer bir ifadeyle söz konusu durumlarda bildirim yapmadığı yaptırımı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır.

Bunun gibi, 6645 sayılı Kanunla değişik 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinde yer alan bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesinden dolayı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve bu kişilerin hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı öngörülmüştür<sup>638</sup>. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilecektir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır (f.2)<sup>639</sup>. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkame kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Burada kötü niyetle bildirim yapıldığını ispat yükü işverenin üzerinde olacaktır.

---

<sup>638</sup> Konuyla ilgili açıklamalar için bkz. İkinci Bölüm §4, V, 2, a, bb.

<sup>639</sup> İSGK m. 8/f.2'nin 6645 sayılı Kanunla değiştirilmesinden önceki halinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının yetkili merciye başvurusu halinde hak kaybına uğratılmasının önlenmesine ilişkin bir düzenleme mevcut değildi. Bu bakımdan 6331 sayılı Kanunun bazı maddelerinin iptali için AYM'ye açılan davada İSGK m. 8/f.2 hükmü de bulunmaktaydı. Dava dilekçesinde, hiçbir ek güvence sağlanmaksızın işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına işverenin denetlenmesinde kamusal bir görev yüklendiği, böylesi bir sorumluluğun işçi sağlığının korunmasında hiçbir etki yapmayacağı ve kamusal makamların sorumluluklarının önüne geçeceği belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesi ise iptal talebini şu gerekçelerle reddetmiştir: “İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, kamu gücü kullanan kişiler olmayıp görmüş oldukları eksikliklere doğrudan Devletin üstün buyurma gücünü kullanmak suretiyle müdahale edebilmeleri de mümkün değildir. Bu bakımdan anılan kişilere, düzeltilmesi talebiyle işverene bildirmiş oldukları tedbirlerden işveren tarafından yerine getirilmeyenlerden hayati tehlike arz edenleri Bakanlığın ilgili birimine bildirme görev ve yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük yalnızca bildirim niteliğinde olup, kuralla Devletin iş ve işçi sağlığına ilişkin görevlerine son verilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ek bir güvence verilmemesinin bu kişilerin hizmetlerinden beklenen yararı ortadan kaldıracabileceği iddia edilmiş ise de yasalarla verilen görevleri yerine getiren kişilerin himayesini sağlayan hukuki ve cezai kuralların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları yönünden de geçerli olduğu gözetildiğinde ayrı bir güvence getirilmemiş olmasının kuralı anayasaya aykırı hale getirmeyeceği açıktır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 49. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir” (AYM 03.04.2013, E. 2012/97, K. 2013/51). Anayasa Mahkemesi'nin kararını inceleyen Demircioğlu/Kaplan, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının sözleşmelerinin feshine ilişkin özel güvence sağlanmasının isabetli olacağına vurgu yapmakla birlikte Kanunda ayrıca bir güvenceye yer verilmemiş olmasının maddeyi Anayasa'ya aykırı duruma getirmeyeceğini belirtmektedirler (Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, 257).

## **VI. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI SÖZLEŞMESİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ ÇALIŞMA KOŞULLARI**

### **1. Sözleşmenin Yapılması ve Türü**

#### **a. Sözleşmenin Yapılması**

İşyerinin girdiği tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre işyerinde bulunacakları süre değişmekle birlikte, 6331 sayılı Kanun bakımından artık her işveren işyeri hekimi/iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlüdür. İşyerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olmakla birlikte işveren, mevzuatın öngördüğü niteliklere sahip istediği kişilerle sözleşme yapmakta serbesttir. Buna göre iş sözleşmesinin konusunu İSG mevzuatı çerçevesinde iş güvenliği uzmanlığı görevinin ifası oluşturur. Ayrıca belirtelim ki, 6331 sayılı Kanuna ve buna ilişkin ikincil mevzuata aykırı olmamak kaydıyla tarafların sözleşmenin içeriğini istedikleri gibi oluşturma imkanına sahip olduğunu kabul etmek gerekir. Sözleşme ve görevlendirme belgelerinin düzenlenmesine ilişkin esaslar ise İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde yer almaktadır. Belirtelim ki, iş güvenliği uzmanlarının görevlendirme prosedürü işyeri hekimleri ile aynı esaslara tabidir. Bu nedenle burada bu konuda bilgi vermeyip ilgili bölüme atıf yapmakla yetiniyoruz<sup>640</sup>.

#### **b. Sözleşmenin Türü**

Taraflar, sözleşmeyi kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleme serbestisine sahiptirler. Şöyle ki, iş hukukunda esas olan tarafların arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olmasıdır. Bununla beraber, yasal sınırlamalara uygun olmak şartıyla bazı durumlarda sözleşmenin belirli süreli yapılması da söz konusu olabilmektedir. Bunun gibi, iş güvenliği uzmanının tarafı olduğu iş sözleşmesinin, işyerindeki çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre kısmi süreli veya tam süreli iş sözleşmesi olması mümkündür. Bu hususlarda işyeri hekimleri bakımından belirttiğimiz temel esaslar iş güvenliği uzmanları açısından da geçerlidir<sup>641</sup>.

---

<sup>640</sup> Üçüncü Bölüm, §6, II, 1.

<sup>641</sup> İkinci Bölüm, §4, VI, 1, b.



## 2. Ücreti

Sözleşme taraflarının kanunların emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere diledikleri koşullara sözleşmede yer vermelerine bir engel yoktur. Doğal olarak, hangi tehlike sınıfını uzmanlık belgesine sahip olursa olsun iş güvenliği uzmanına ödenecek ücret tamamen tarafların anlaşmalarına bağlı bulunmaktadır<sup>642</sup>.

Uzm. Yön.'de tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahip olduğu; bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılacağı ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamayacağı hükme bağlanmıştır (Uzm. Yön. m. 10/f.2). Benzer bir düzenleme Alman Hukukunda da mevcuttur. ASIG'a göre işverenler, iş güvenliği uzmanlarının eksik olan iş güvenliği eğitimlerini sağlamak zorundadırlar. Bu konuda yapılacak eğitim masraflarını tümüyle işverenler karşılamak durumunda oldukları gibi, eğitim için geçirilecek sürelerde mühendisler çalışmaksızın ücrete hak kazanırlar(§5, 3)<sup>643</sup>. Şunu da belirtmeliyiz ki Yönetmelikte bu olanak yalnızca tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarına tanınmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan iş güvenliği uzmanları ise farklı işyerlerinde haftalık 45 saatlik çalışma süresini doldursalar bile böyle bir hakka sahip değildir. Kısmi süreli çalışan iş güvenliği uzmanlarının mesleki gelişmelerini sağlayacak organizasyonlara katılmaları halinde en azından ücretsiz izinli sayılacaklarına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmesi isabetli olurdu.

## 3. Çalışma Süresi

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanının asgari çalışma süresi, işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirlenmiştir<sup>644</sup>. Ancak 6331 sayılı Kanunun 6. maddesinin 4. fıkrası uyarınca iş güvenliği uzmanının görevlendirme

---

<sup>642</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 900; *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 148-149; *Akın*, İş Sağlığı ve Güvenliği, 315; *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 124; *Baskan*, 25.

<sup>643</sup> Ayrıca bkz. *Süzek*, İşçi Sağlığı, 36; *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 58-59.

<sup>644</sup> Alman hukukunda ise iş güvenliği uzmanının atanmasında çalışan sayısı ve işyerinin tehlike derecesi kriterleri yanında işyerinin büyüklüğü, çalışanların özellikleri, işyerinin organizasyonu gibi kriterler de dikkate alınmaktadır (ASIG, §5/1).

süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmeyecektir.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gereken işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterli olacaktır (Uzm. Yön. m. 7/f.3). Bir işyerinde birden fazla tam süreli iş güvenliği uzmanı çalıştırılmasının öngörüldüğü durumlar için ise madde hükmü açık değildir. Önceki uygulamalar göz önünde tutulduğunda ve (B) sınıfı ile özellikle (A) sınıfı iş güvenliği uzman sayısının yetersizliği de dikkate alındığında işyerleri için tam süreli çalışan en az bir iş güvenliği uzmanının tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterli görülmelidir. Diğer bir ifadeyle düzenleme, işyerinde kısmi süreli çalışacağı öngörülen diğer iş güvenliği uzman(lar)ı yanında, çalışan sayısının belirli bir düzeyin üstünde olması nedeniyle daha fazla tam süreli iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunun ortaya çıktığı haller açısından da söz konusu olmalıdır.

Kural olarak asgari çalışma süreleri sadece bir iş güvenliği uzmanı içindir. Nitekim Yönetmelikte de hesaplanan çalışma sürelerinin bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemeyeceği belirtilmiştir. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır (Uzm. Yön. m. 7/f.4)<sup>645</sup>.

Belirtmek gerekir ki, Yönetmelikte öngörülen bu süreler “asgari” nitelikte olduğundan işverenler daha güvenli bir çalışma ortamının sağlanması açısından şart olmadığı durumlarda dahi tam süreli iş güvenliği uzmanı istihdam edebilecekler veya asgari çalışma sürelerinin üzerinde iş güvenliği uzmanı görevlendirebileceklerdir. Nitekim, Uzm. Yön. m. 7/f.5’te işverenin, bu yönetmelikte belirtilen zorunlu çalışma sürelerine bağlı kalmak şartıyla işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanında, Kanunda ve Yönetmelikte belirtilen esas sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı

---

<sup>645</sup> Bu husustaki değerlendirmelerimiz için bkz. İkinci Bölüm, §4, VI, 3.

Çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapabileceği hükme bağlanmıştır.

Önemle ifade edelim ki, Yönetmeliğin iş güvenliği uzmanlarının çalışma süresini düzenleyen 12. maddesinde 30.04.2015 tarihinde değişikliğe gidilmiştir<sup>646</sup>. Ancak aynı Yönetmeliğin geçici 7. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri ile tam gün alıştırılmasına dair hükümlerin, 1.1.2016 tarihinde yürürlüğe gireceği; bu tarihe kadar mevcut hükümlerin uygulanmasına devam edileceği belirtilmiştir. Yönetmeliğin değiştirilmeden önceki halinde iş güvenliği uzmanlarının asgari çalışma süresi bakımından öncelikle 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan küçük işyerleri için bir ayırım yapılmış ve bu işyerlerinde iş güvenliği uzmanının çalışan başına yılda en az 60 dakika işyerinde bulunacağı hükme bağlanmıştır. 10'dan fazla çalışanı olan az tehlikeli işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise çalışan sayısı ve işyeri tehlike sınıfına göre artan oranda belirlenen çalışma süreleri mevcuttu. Buna göre, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 6 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 8 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 12 dakika olmak üzere iş güvenliği uzmanı alıştırma yükümlülüğu öngörölmüştü. İş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi<sup>647</sup> ise az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için en az 2000 çalışan; tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için en az 1500 çalışan; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise en az 1000 çalışan halinde söz konusu olacaktır. alışan sayısının öngörölen bu sayıların tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen dakika kriteri çerçevesinde yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilmelidir. Şunu da önemle ifade edelim ki, kural olarak tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından tam süreli çalışacak iş güvenliği uzmanının (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından tam süreli çalışacak iş güvenliği uzmanının ise (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olması gerekmektedir; ancak ek iş güvenliği uzmanı görevlendirildiğinde bu iş

---

<sup>646</sup> RG. 30.4.2015, S: 29342.

<sup>647</sup> Öğretide, iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken hususun kanun yerine yönetmelikle düzenlenmesinin isabetsiz olduğu belirtilmektedir (*Ertürk*, 17).

güvenliği uzmanı açısından herhangi bir tehlike sınıfı belgesine sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi söz konusu olabilecektir (Uzm. Yön. m. 7/f.3).

| <b>Tehlike Sınıflarına Göre İşyerleri</b>                                   | <b>Çalışan Başına Ayda En Az Çalışma Süresi</b> | <b>Çalışan Başına Yılda En Az Çalışma Süresi</b> | <b>Tam Gün İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Zorunluluğu İçin Gerekli Çalışan Sayısı</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri (10'dan Az Çalışanı Olanlar)</b>    | -                                               | 60 dakika                                        | -                                                                                     |
| <b>Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri (10'dan Fazla Çalışanı Olanlar)</b> | 6 dakika                                        | -                                                | En az 2000 çalışan                                                                    |
| <b>Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b>                                    | 8 dakika                                        | -                                                | En az 1500 çalışan                                                                    |
| <b>Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b>                                | 12 dakika                                       | -                                                | En az 1000 çalışan                                                                    |

*Tablo4: 1.1.2016 tarihinden önceki iş güvenliği uzmanı çalışma süresi düzenlemesi.*

Belirttiğimiz yukarıdaki düzenlemeler Yönetmeliğin geçici 7. maddesi uyarınca 1.1.2016 tarihine kadar uygulama alanı bulacaktır. Bu tarihten sonrası için 10'dan az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yıllık bazda getirilen çalışma süresi sistemi terk edilmektedir. Buna göre artık az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 20 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 40 dakika olmak üzere iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olacaktır (Uzm. Yön. m. 12/f.1). Burada iş güvenliği uzmanının ayın/haftanın hangi gün veya günlerinde ve hangi süreyle işyerinde bulunacağı belirtilmemiştir. Bu durum, işin niteliği ve işyerinin koşullarına göre sözleşmeyle belirlenecektir. Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanununda çalışma süresinin “aksi kararlaştırılmamışsa” işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre, sözleşmeyle öngörülmemesi halinde iş güvenliği uzmanının çalışma saatleri ve günleri bu hüküm çerçevesinde değerlendirilecektir.

Yine 1.1.2016 tarihinden sonrası uygulama alanı bulacak düzenleme uyarınca işyerinde çalışan sayısı belli bir miktarın üzerindeyse iş güvenliği uzmanının tam gün bulundurulması gerekir. Buna göre;

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (Uzm. Yön. m. 12/f.2). Düzenleme uyarınca örneğin 1100 kişinin çalıştığı az tehlikeli bir işyerinde en az bir iş güvenliği uzmanı tam süreli çalıştırılacaktır. Bunun yanında artan 100 kişi için birinci fıkradaki “az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika” ibaresi dikkate alınacak ve verdiğimiz örnekteki işyeri bakımından ayda (100 çalışan x 10 dakika) = 1000 dakika (haftada 4 saat, 10 dakika) çalışacak ek iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü doğacaktır.

Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (Uzm. Yön. m. 12/f.3). Düzenleme uyarınca örneğin 700 kişinin çalıştığı tehlikeli bir işyerinde en az bir iş güvenliği uzmanı tam süreli çalışacaktır. Bunun yanında artan 200 kişi için birinci fıkradaki “tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 20 dakika” ibaresi dikkate alınacak ve verdiğimiz örnekteki işyeri bakımından ayda (200 çalışan x 20 dakika) = 4000 dakika (haftada 16 saat, 40 dakika) çalışacak ek iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde ise her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (Uzm. Yön. m. 12/f.4). Düzenleme

uyarınca örneğin 515 kişinin çalıştığı çok tehlikeli bir işyerinde en az iki iş güvenliği uzmanı tam süreli çalışacaktır. Bunun yanında artan 250 sayısının tam katını aşan 50 kişi için birinci fıkradaki “çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 40 dakika” ibaresi dikkate alınacak ve verdiğimiz örnekteki işyeri bakımından ayda (15 çalışan x 40 dakika) = 600 dakika (Haftada 2 saat, 15 dakika) çalışacak ek iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda 1.1.2016 tarihinden itibaren iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

| <b>Tehlike Sınıflarına Göre İşyerleri</b>    | <b>Çalışan Başına Ayda En Az Çalışma Süresi</b> | <b>Tam Gün İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Zorunluluğu İçin Gerekli Çalışan Sayısı</b> |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b>  | 10 dakika                                       | En az 1000 çalışan                                                                    |
| <b>Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b>     | 20 dakika                                       | En az 500 çalışan                                                                     |
| <b>Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri</b> | 40 dakika                                       | En az 250 çalışan                                                                     |

*Tablo5: 1.1.2016 tarihinden sonraki iş güvenliği uzmanı çalışma süresi düzenlemesi.*

İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (Uzm. Yön. m. 12/f.5). Önemle belirtelim ki, düzenlemede, farklı işverenler arasında kısmi süreli iş sözleşmesi yapılması halinde bir işyerinden diğerine geçerken iş güvenliği uzmanının yolda geçen sürelerinin haftalık çalışma süresinde dikkate alınmayacağı belirtilmek istenmiştir. Aynı işverenin farklı işyerleri ve bu işyerleri arasında yolda geçen süreler ise 4857 sayılı İş Kanunu m. 66 çerçevesinde haftalık çalışma süresinin hesabında çalışılmış gibi dikkate alınır. Bu durumda da tek bir işverene bağlı tek bir iş sözleşmesi mevcuttur.

Son olarak belirtelim ki, 30.04.2015 tarihili Yönetmelik değişikliği ile maddeye 6. fıkra eklenerek<sup>648</sup> İş güvenliği uzmanlarının tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamayacağı hükme bağlanmıştır.

## **VII. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ SORUMLULUĞU**

### **1. Genel Olarak**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene belirli yükümlülükler yüklemektedir. Bu yükümlülüklerden biri de iş güvenliği uzmanı çalıştırmaktır. Kanunda öngörülen yükümlülüklerin önemli bir kısmı da iş güvenliği uzmanının rehberliği ve danışmanlığı ile yerine getirilmek zorundadır. İş güvenliği uzmanının rehberlik ve danışmanlık görevini ifasını hiç veya gereği gibi yerine getirmedeği hallerde sorumluluğu ise doğacaktır.

İş güvenliği uzmanının, işyerindeki görevlerini hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi halinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun niteliği kusur sorumluluğudur. İş güvenliği uzmanının kusurlu davranışı da, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da genellikle karşılaşılacağı üzere bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi biçiminde ortaya çıkar. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının iş güvenliği uzmanlarına yüklediği görevlerin kişisel bilgi eksikliğinden ötürü yerine getirilememesi veya eksik yerine getirilmesinden ötürü uzmanın sorumluluğu olmayacağını söylemek de mümkün değildir. Zira mevzuatın öngördüğü işyeri tehlike sınıfında çalışmak üzere uzmanlık belgesine sahip kişilerin gerekli bilgi ve niteliklere sahip olduğu kabul edilmektedir.

### **2. Hukuki Sorumluluk**

#### **a. İşverenin İş Güvenliği Uzmanına Rücu**

İş güvenliği uzmanının, mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini hiç ya da gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle zarar ortaya çıkabilir. Bu bağlamda iş

---

<sup>648</sup> RG-30/4/2015-29342.

güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (İSGK m. 8/f.3; Uzm. Yön. m. 11/f.2). İşverenin, ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde yaptığı ödemeler (maddi tazminat, geride kalanlara ödenen destekten yoksun kalma tazminatı, manevi tazminat) çerçevesinde kusuru oranında iş güvenliği uzmanına rücu edebilmesi mümkündür. TBK m. 115/f.3 hükmü uyarınca iş güvenliği uzmanının, işverene yapacağı anlaşma ile hafif kusur da dahil olmak üzere, sorumluluğunu ortadan kaldırması mümkün değildir<sup>649,650</sup>. Söz konusu hükme göre “*uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya san’at, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür*”. Bu bakımdan iş güvenliği uzmanlarının mesleki sorumluluk sigortası yaptırmalarında yarar bulunmaktadır<sup>651</sup>.

Önemle belirtelim ki, iş güvenliği uzmanı ile aralarında herhangi sözleşmesel bir bağ bulunmayan çalışanlar, iş güvenliği uzmanına karşı zararlarının giderilmesi amacıyla ancak haksız fiilden doğan bir zarar söz konusu ise başvurabilirler<sup>652</sup>.

#### **b. Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Güvenliği Uzmanına Rücu**

Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde yaralanan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği, meslekte kazanma gücünü %10’un üzerinde kaybeden sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri, malul olan sigortalıya ise malulluk aylığı bağlamaktadır. Bunun gibi iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde ölen sigortalının hak sahiplerine de ölüm geliri bağlanmaktadır. Ayrıca Kurum genel sağlık sigortası çerçevesinde sigortalılara sağlık hizmeti sunmaktadır. Bu gibi durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumu yaptığı giderleri için “üçüncü kişi” olan iş güvenliği uzmanına

<sup>649</sup> Konuyla ilgili bkz. İkinci Bölüm, §4, V, 2, b.

<sup>650</sup> Alman hukukunda, taraflar iş sözleşmesinde, işin görülmesinden doğan zarardan dolayı iş güvenliği uzmanının sorumluluğunu sınırlandırmayı ve azaltmayı kararlaştırabilmektedir (*Richardi R./Wlotzke O: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2 Individualarbeitsrecht II*, 2, Auflage (2. Bası) München 2000, 2008 (Aktaran: *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 61).

<sup>651</sup> *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 161 vd.; *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 225.

<sup>652</sup> *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 62; *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 168; *H. Yılmaz*, 310-311; *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 226-227.



kusuru oranında rücu edebilecektir. Bu hususta işyeri hekimine rücu konusundaki açıklamalarımıza atıf yapıyoruz<sup>653</sup>.

### 3. Yetki Belgesinin Askıya Alınması

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet vermeleri halinde uygulanacak bir diğer yaptırım yetki belgelerinin askıya alınmasıdır. 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin 4. fıkrasına göre, “çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen<sup>654</sup> işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır”.

Yetkilerin askıya alınması, iptali ve itirazlara ilişkin düzenlemeler, Uzm. Yön. m. 34’de yer almaktadır. Buna göre, Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen veya belgelendirilen kişi ve kurumların belgelerinin geçerliliği ihtar puanları toplamının, kişiler için 100, kurumlar için 200 puana ulaşması durumunda altı ay süreyle askıya alınır (f.1). Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen iş güvenliği uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanının İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir (f.2). Görüldüğü gibi Kanunda yer verilmeyen askı süresi Yönetmelikte “altı ay” olarak belirlenmiştir.

### 4. Cezai Sorumluluk

Tazminat sorumluluğundan farklı olarak, suç ve cezaların şahsiliği ilkesi gereğince, zararlı sonucun meydana gelmesinde kusuru olan herkes ceza davasında yargılanabilmektedir. Bu bağlamda, çalışanın ölümü veya yaralanmasıyla sonuçlanacak şekilde iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi halinde Türk Ceza

---

<sup>653</sup> İkinci Bölüm, §4, VII, 2, c.

<sup>654</sup> İkinci Bölüm, §4, VII, 3.

Kanunu'nun 85 ve 89. maddeleri uyarınca kusuru oranında<sup>655</sup> iş güvenliği uzmanının cezai sorumluluğu gündeme gelebilecektir.

İlk olarak, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda çalışan ölmüşse ve iş güvenliği uzmanı bu sonuca taksirle sebebiyet vermişse TCK m. 85 uyarınca sorumluluğu doğacağı söylenebilecektir. Düzenleme uyarınca, *“taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*

*Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.* Belirtelim ki, TCK m. 22 bakımından taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir (f.2). Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde ise bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır (f.3).

İş güvenliği uzmanlarının ceza mahkemesinde yargılanmalarına neden olabilecek bir diğer suç ise “taksirle yaralama” suçudur. TCK m. 89'daki düzenlemeye göre, *“taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır”* (m. 89/f.1).

Maddenin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında suçun neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış halleri sayılmıştır. Buna göre taksirle yaralama fiili, mağdurun duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına; vücudunda kemik kırılmasına; konuşmasında sürekli zorluğa; yüzünde sabit ize; yaşamını tehlikeye sokan bir duruma; gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır (m.89/f.2). Taksirle yaralama fiili, mağdurun iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine; duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine; konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına; yüzünün sürekli değişikliğine; gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa, birinci fıkraya

---

<sup>655</sup> TCK m. 22/f.5 uyarınca, birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.

göre belirlenen ceza, bir kat artırılır (m.89/f.3). Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde ise, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur (m.89/f.4).

Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyeteye bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz (m.89/f.5).

Daha önce belirttiğimiz üzere, iş güvenliği uzmanı iş kazası olmadan önce alınması gereken tedbirleri onaylı deftere yazması sorumluluktan kurtulması açısından önemli bir delildir. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanının cezai sorumluluğunun belirlenmesinde sadece onaylı defter ile sınırlı yorum yapmamalı, deliller bütünlük içinde değerlendirilmelidir. Bu çerçevede e-posta, karşılıklı yazışma, resim ve video kayıtları gibi hususların birlikte değerlendirilmesi gerekir<sup>656</sup>.

---

<sup>656</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 205.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRILMASINA**  
**İLİŞKİN ORTAK ESASLAR VE SORUNLAR**

**§6. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA**  
**YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN YERİNE GETİRİLMESİ**

**I. GENEL OLARAK**

6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre en az bir işyeri hekimi çalıştırmakla yükümlüydüler (4857 sy. İş K. m. 81). 6331 sayılı Kanunun “iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” kenar başlığını taşıyan 6. maddesi ile birlikte yeni bir dönem başlamış ve işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin asgari bir çalışan sayısı öngörülmemiştir. Buna göre artık her işyerinde (yürürlük tarihleri farklı belirlense de) işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekecektir (İSGK m. 6/f.1-a).

İş sağlığı ve güvenliğinin, çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ve bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlere profesyonel yardım ihtiyacı doğuruyor olması kaçınılmazdır. 6331 sayılı Kanunun 6. maddesinde profesyonel yardım alınması hususuna ve bu hizmetin temini için çeşitli modellere yer verilmiştir. Bu noktada söz konusu modeller arasında bir öncelik bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

6331 sayılı Kanun m. 6 hükmünün lafzı işverenin önceliği kendi çalışanlarına vermesi gerektiği şeklindedir. Madde hükmü, “çalışanları arasından....görevlendirir. Çalışanları arasından belirlenen niteliklere sahip personel *bulunmaması halinde...*” şeklinde kaleme alınmıştır. Madde gerekçesinde de “*profesyonel yardım alımında önceliğin işyerinde çalışan kişilere verilmesi, işyerinde yeterli nitelikte personel bulunmaması halinde ise işyeri dışında kurulu bulunan yetkili kurum ve kuruluşlardan veya bu hizmeti veren organizasyonlardan alınması gerekmektedir*” ifadelerine yer verilmiştir. Kanımızca işverenin çalışanları arasında gerekli niteliklere sahip kişiler varsa bile bu kişileri öncelikli olarak işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olarak

görevlendirmenin şart değil, bir seçenek olarak düzenlenmesi daha isabetli olurdu. Zira işveren, bu kişileri işyerinde farklı bir amaçla istihdam etmiş; bu kişilere işe başlatıldıklarından itibaren mevcut pozisyonları için özel bir eğitim verilmiş olabilir. İşverenin, mevcut pozisyonunda verimli bir şekilde kullandığı personelinin işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanlığı görevine kaydırmak istememekte başkaca haklı bir menfaati olduğu da düşünülebilir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bir bütün olarak dışardan hizmet veren kuruluşlara verilmesi bu hususta koordinasyon kolaylığı da sağlayacaktır<sup>657</sup>. Şüphesiz, gerekli niteliğe sahip olsalar dahi işyerinde çalışanların işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı mesleklerinin getirdiği ağır sorumluluğun altına girmek istememeleri veya mevzuatta öngörülen sayıda bu görevi yerine getirecek çalışanın işyerinde bulunmaması da mümkündür. Bu takdirde işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bir kısmını<sup>658</sup> veya tamamını dışarıdan hizmet alımı yoluyla yerine getirmesi mümkündür<sup>659</sup>. İşletme içinden veya dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenler arasında koordinasyon ise işveren tarafından sağlanacaktır (İSGHY m. 15/f.3).

Konuyla ilgili değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, dışardan hizmet alımı yapıldıktan sonra çalışanlar arasından uzmanlık belgesini alanlara bu görevi teklif etme zorunluluğu olup olmadığıdır. Kanımızca, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin organizasyonu bir kere oluşturulduktan sonra işyeri bünyesindeki çalışanlara teklif etme

---

<sup>657</sup> Konuyu asıl işveren-alt işveren ilişkisi bakımından inceleyen *Ekmekçi*, alt işverenin ayrı bir işyeri olduğunun kabulünün sadece varsayımsal olduğunu, burada asıl işverenin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden sorumlu olacağı belirterek, bu ilişkide gerçek anlamda sağlık ve güvenliğin sağlanmasını OSGB’lerden beraber yararlanılmasıyla gerçekleştirebileceğine dikkat çekmiştir (*Ekmekçi*, Ömer: “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları”. **ÇEİS, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu-Tebliğler ve Tartımlar**. 14-15 Kasım 2008, İzmir, 2. Basım, Deniz Matbaacılık, 2011, 61-63). Gerçekten suni bir ayrıma giderek asıl işveren ve alt işvereni iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini farklı kişilerden almaya zorlamak isabetli olmayacaktır. Bu çerçevede tek bir OSGB’den hizmet alınmasının önünün açılmasının koordinasyon açısından daha yerinde olacağını düşünüyoruz.

<sup>658</sup> Öğretide *Caniklioğlu*, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesini kategorilere ayırarak bir kısmını dışardan bir kısmını işyerinin kendi bünyesinde çalıştırılmasında koordinasyon sorunu yaşanabileceğine ilişkin çekincelerini dile getirmiştir (Bkz. *Caniklioğlu*, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 46-47).

<sup>659</sup> İSGHY m. 14/f.5 uyarınca işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının sözleşme ve görevlendirmeleri İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün onayına bağlanmıştır. Sözleşme veya görevlendirmeleri Genel Müdürlükçe onaylanmayan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki görevlerine başlatılamaz ve yetkilerini kullanamazlar. Bu çerçevede Kanundaki önceliğe uymayan bir görevlendirme talebi halinde Genel Müdürlüğün bunu reddetmesi mümkündür.

zorunluluğundan bahsedilmesi amaca uygun olmasa gerekir. Zira dışardan hizmet alınan kuruluşlarla bir sözleşme akdedilmiştir ve bu sözleşmenin feshedilerek işyeri bünyesinden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin teminine zorlamak söz konusu olamamalıdır.

6331 sayılı Kanunun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde önceliği işyerindeki çalışana veren düzenlemesinin bir diğer önemli bir sonucu iş güvenliği kapsamındaki bir işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının sözleşmesinin feshinde ortaya çıkacaktır. Şöyle ki, işverenin çalışanları arasından görevlendirdiği bir işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının sözleşmesini daha sonra OSGB’den hizmet alacağı ve kendisine ihtiyaç kalmayacağı gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu m. 18’e dayanarak geçerli sebeple feshetmesi mümkün olmayacak; bu hususta bu kişilere başka bir iş teklif edilmesinin de bir önemi olmayacaktır. Konuya ilişkin tekrar belirtmekte yarar görüyoruz ki, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin danışmanlık fonksiyonu, bu meslekleri güvenin ön planda olduğu bir ilişki haline getirmektedir. Bu bağlamda işverenin dilediği uzmanla ve hekimle çalışabilmesi gerekmektedir. Bu sebeple işvereni kısıtlayıcı 6. madde hükmünün gözden geçirilmesi gerektiği kanaatindeyiz<sup>660</sup>.

Nihayet belirtelim ki, işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmelerine ilişkin usul ve esaslar ise İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde yer almaktadır. Her bir görevlendirme seçeneği için İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’ne bildirim koşulu da (gerek görevin başlangıcında, gerek görevin sona ermesinde) söz konusu Yönetmelikte öngörülmüştür. Buna göre “sözleşme veya görevlendirilmeleri Genel Müdürlükçe onaylanmayan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı (ve diğer sağlık personeli) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki görevlerine başlatılamaz ve yetkilerini kullanamazlar” (İSGHY m. 14/f.5). “Bu maddede belirtilen sözleşme veya görevlendirme belgeleri ile bu belgelerin fesih veya başka bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde durum çalışanlar arasından işyerinde görevlendirme yapılmış olması halinde işveren tarafından; işyeri dışından hizmet alınmış olması halinde OSGB tarafından beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe İSG-

---

<sup>660</sup> Kanunun yürürlüğünden önce Tasarı Taslağını değerlendiren *Ekmekçi de*, “işyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde” ibaresinin madde metninden çıkarılması gerektiğini belirtmiştir (Anahatlarıyla Kanun Tasarı Taslağı 14).

KATİP üzerinden bildirilir” (İSGHY m. 14/f.7). “İSGB ve OSGB’lerde görevlendirme zorunluluğu bulunanların görevlerinden ayrılması durumunda yerine 30 gün içerisinde aranan niteliklere sahip personel görevlendirilir ve Genel Müdürlüğe bildirilir” (İSGHY m. 14/f.8). İSG-KATİP sistemi ile online olarak Genel Müdürlüğün işyerlerini denetimi gerçekleştirilebilecektir. İSG-KATİP üzerinden işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene idari para cezası kesilmesi de mümkündür<sup>661</sup>.

## II. YÜKÜMLÜLÜĞÜN YERİNE GETİRİLME BİÇİMLERİ

### 1. İşverenin Mevcut Çalışanları Arasından Görevlendirme Yapması

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda yer alan düzenlemelere baktığımızda işverenin, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak gerekli niteliklere sahip olan bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendireceği öngörülmektedir (İSGK m. 6/f.1-a; İSGHY m. 5/f.1; Uzm. Yön. m. 5/f.1-a). İşyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı *(ve diğer sağlık personeli)* görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında sözleşme imzalanacaktır (İSGHY m. 14/f.1). Sözleşme ve görevlendirme belgelerinin düzenlenmesine ilişkin esaslar da İSGHY 14. maddesi içinde kaleme alınmıştır. Buna göre, “işyerinde çalışanlar arasından görevlendirme yapılması durumunda, bu kişilerle İSG-KATİP sistemindeki örneğine uygun sözleşme veya görevlendirme belgesi düzenlenir ve karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. İSG-KATİP sistemi üzerinden onaylanan sözleşmenin bir nüshası işveren tarafından, biri sözleşme veya görevlendirme yapılan kişiler tarafından saklanır” (İSGHY m. 14/f.3-b).

İşverenin işyerinde gerekli nitelikleri haiz çalışanları olmaması ya da bu hizmeti dışardan temin etmeyi de tercih etmemesi durumunda, işyeri hekimi ve iş güvenliği

---

<sup>661</sup> Kılıç/Bülbül, 16.

uzmanı olarak gerekli nitelikteki kişilerle yeni bir “iş sözleşmesi” imzalanmasını da bu seçenek altında düşünmek gerekir. Şu halde yine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde yer alan yukarıda belirtilen prosedürün yerine getirilmesi gerekir.

Öğretide, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işverenin, gerekli niteliğe sahip çalışanını işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirmek istediğinde, bu kişilerin m. 22 gereğinde onayını almak durumunda olduğuna dikkat çekilmektedir<sup>662</sup>. Belirtelim ki, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler için değil, diğer iş kanunları ve Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin de söz konusu görev için olumlu yönde iradesinin aranacağını söylemeliyiz. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde de buna ilişkin görevlendirme prosedüründen bahsedilmektedir (İSGHY m. 14/f.1 ve f.3). Bu durumda ilgili çalışanlarla var olan çalışma ilişkisi, içerik değişikliği ile devam edecektir<sup>663</sup>.

## **2. İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanını Dışardan Hizmet Alımı Yoluyla Temin Etmesi**

### **a. Genel Olarak**

6331 sayılı Kanunda, işverenin, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamının veya bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden<sup>664</sup> hizmet alınarak yerine getirilebileceği öngörülmektedir (İSGK m. 6/f.1-a). Görüldüğü üzere, dışardan hizmet alınabilecek kuruluş olarak Kanunda sadece “ortak sağlık ve güvenlik birimi” kavramına yer verilmişken İSGHY’de “toplum sağlığı merkezleri”nden bahsedilmektedir. (İSGHY m. 4/f.1-h ve m.

<sup>662</sup> Süzek, İş Hukuku, 897-898; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1405-1406; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 150; İşçilerin daha olumsuz koşullarda çalışıyor olması gibi bir durumda bu onayın alınmayacağı akla gelse bile işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin getirdiği sorumluluk göz önünde bulundurulduğunda genellikle çalışanın onayının alınması gerekecektir (Akyiğit, Devlet Desteği, 41).

<sup>663</sup> Akın, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 153-154.

<sup>664</sup> 4857 sayılı İş Kanunu döneminde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini “ortak sağlık güvenlik birimlerinden” hizmet olarak yerine getirilebileceğinin düzenleyen 81. maddenin lafzındaki çoğul ifadeyi dayanak gösteren Tahtakıran, işverenlerin birden çok ortak sağlık güvenlik biriminden bu hizmeti almasının mümkün olduğu sonucuna varmıştır. Yazara göre, örneğin, işyeri hekimliğine ilişkin yükümlülük ve iş güvenliği uzmanlığına yönelik yükümlülük farklı ortak sağlık güvenlik birimlerinden hizmet alınması suretiyle yerine getirilebilir (İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü, 35). 6331 sayılı Kanun lafzı bakımından da aynı yorumun yapılması mümkündür.



17/f.7). Belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışardan sağlanmasının öncelikli amacı işletme maliyetini düşürmektir<sup>665</sup>. Bunun gibi, dışardan hizmet alınan kuruluşların geniş bir faaliyet alanına sahip olması, sadece bu hizmetlere yönelik olarak uzmanlaşmış olmaları, işverenlerin düzenlemek zorunda olduğu belgelerin OSGB'ler aracılığıyla hazırlanması dışardan hizmet alımının olumlu yönleri olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>666</sup>. Buna karşın, OSGB'lerin rekabetçi piyasa koşullarında kaliteli hizmet yerine öncelikli olarak kendi maliyetlerini azaltmak odaklı organize oldukları şeklinde eleştiriler de bulunmaktadır<sup>667,668</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan teminine yönelik uluslararası belgelere de değinmekte yarar vardır. Bu hususta ILO'nun 112 sayılı tavsiye kararı ile 161 sayılı sözleşmesi ve 89/391 sayılı AB Direktifi'nde konuya ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. İSG hizmetlerinin dışardan temin edilmesine olanak sağlayan ILO'nun 112 sayılı Tavsiye kararı, Türkiye'nin de onaylamış olduğu 161 sayılı Sözleşmesine de dayanak oluşturmuştur<sup>669</sup>. Tavsiye kararının “örgütlenme” başlıklı 3. maddesi şu şekildedir: “Koşullara ve uygulanabilir ölçütlere bağlı olarak iş sağlığı hizmetleri; a) işyerlerinin kendilerince örgütlenebilir ya da bir dış kuruluşa bağlanmakla, b) bir işyerinde ayrı bir hizmet olarak ya da birkaç işyerinin ortak hizmeti olarak örgütlenmiş

<sup>665</sup> Bununla birlikte *F.Yılmaz*, az sayıda OSGB'nin bulunduğu bölgelerde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında fahiş fiyatlarla işverenlerin zor durumda bırakıldığına dikkat çekmektedir. (Yılmaz, Fatih: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”. **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi** C: 24 S: 6 / C: 25 S: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013, 52).

<sup>666</sup> Konuya ilişkin bkz. *Ekmekçi*, Anahatlarıyla Kanun Tasarı Taslağı, 14; *Gerek*, Nüvit: “4857 sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 11, Eylül 2008, 13; *Bıyıkçı*, 25; *Güven*, 5; *Tahtakıran*, 25.

<sup>667</sup> Özveri, Murat: “Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Nedir, Ne Değildir?” (Eklenme Tarihi: 11 Eylül 2014) <http://www.evrensel.net/haber/91678/ortak-saglik-guvenlik-birimi-nedir-ne-degildir>; *F. Yılmaz*, Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri, 52; *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 214.

<sup>668</sup> *F. Yılmaz'a göre*, gelişmiş ülke uygulamalarına bakıldığında, dışardan hizmet alımının öncelikle işyeri koşullarında çözülemeyen, uzmanlık gerektiren sorunlarda destekleyici; mali bakımdan zayıf küçük işletmeler için ise alternatif bir seçenek olarak düşünüldüğü görülmektedir. Dışardan hizmet alımının iş sağlığı ve güvenliği bakımından yerine getirilmesi zorunlu, asli nitelikteki görevlerin bir alternatifi olarak düşünülmesi kabul edilebilir bir yaklaşım değildir (Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi, 91, 108-109); *Şişli'ye göre*, iş sağlığı hizmetlerini işyeri dışından özel kuruluşlara devretme anlayışı, uluslararası sözleşmelere de aykırıdır (İşyeri Hekimliği, 145); Benzer şekilde *Özdemir'de* OSGB modelinin tehlikeli sınıfta yer alan ve büyük işyerleri için olumsuzluklar getirebileceğini ifade etmektedir. Zira dışardan sistemi tanımayan birinin kısmi süreli çalışmasındansa, işçiden istihdam daha yerinde görünmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 157).

<sup>669</sup> *Demirkaya*, Seher: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 28, S: 6, Kasım 2014, 15.

olmalıdır”. 161 sayılı sözleşmenin 7. maddesine göre ise, “iş sağlığı hizmetleri, duruma göre, tek bir işletmeye hizmet biçiminde olacağı gibi, çok sayıda işletme için genel bir hizmet biçiminde de örgütlenebilir. Ulusal şartlara ve uygulamaya göre, iş sağlığı hizmetleri; işletmeler veya ilgili işletme grupları; kamu otoriteleri veya resmi servisler; sosyal güvenlik kurumları; yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar veya bu sayılan grupların katılımıyla oluşan bir birleşim tarafından düzenlenebilir”. Nihayet 89/391 sayılı AB Direktifi’nde de kuruluş içinde koruyucu ve önleyici tedbirleri alacak personelin olmaması halinde işverenin dışardan hizmet ve personel alabileceği öngörülmektedir (m. 7/3).

## **b. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri**

### **aa. OSGB’lerin Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Girişi**

Ülkemizde ilk defa 1980 tarihli İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik’te 50’den daha az işçi çalıştıran işyerlerinin bir araya gelerek Ortak Sağlık Birimi (OSB) kurabilecekleri öngörülmüştü (m. 3/c). Bununla birlikte o dönem, 50’den az işçi çalıştıran işverenlerin işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü bulunmadığı için uygulamada OSB’ye hemen hemen hiç rastlanmamıştır<sup>670</sup>. Daha sonra çıkarılan 2003 tarihli Yönetmelikte ise 50’den fazla işçi çalıştıran işverenlerin de biraraya gelerek OSB kurabileceği hükme bağlanmıştır. “Ortak Sağlık Birimi” kavramı daha sonra işyeri sağlık hizmetlerinin ötesinde teknik güvenlik faaliyetlerini de sunacak şekilde zaman içinde yenilenen ve değişen hükümlerle “OSGB” kavramı biçiminde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda yer almıştır.

Bu çerçevede 5763 sayılı ve 15.08.2008 tarihli İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla, 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve Kanunun 81. maddesinde (mülga) iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin OSGB’lerden alınabileceği, Kanun boyutunda pozitif bir düzenlemeye kavuşmuştur<sup>671</sup>. Buna göre, “İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir

<sup>670</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, 44-45; *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 89; *Demirkaya*, 18; *Tahtakıran*, 33.

<sup>671</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin bu değişiklikten önce bazı durumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alt işverenden alınmasının mümkün olmadığı yönünde kararları bulunduğu gibi (05.06.2006 tarih ve E. 12876, K. 16262) aksi yönde kararları da bulunmaktaydı (12.02.2006 tarih ve E. 12006/4473

kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz” (m. 81/f.2). Ayrıca anılan hüküm uyarınca İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik de çıkarılmıştı<sup>672</sup>.

Nihayet konu 6331 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Bununla birlikte yukarıda açıkladığımız üzere yeni sistemde dışardan hizmet alınması sınırlandırılmıştır. 6331 sayılı Kanunun sistemi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde önceliğin işverenin kendi çalışanlarına verilmesi gerektiği biçiminde kurgulanmıştır. Bu hususta ayrıca 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde, işverenin OSGB’lerden iş sağlığı ve güvenliği hizmetini temin etmek istediğinde izlemesi gereken prosedüre yer verilmektedir. Önemle ifade edelim ki, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün OSGB niteliğinde olmayan kuruluşlar tarafından asıl işveren/alt işveren ilişkisi kurulması suretiyle yerine getirilmesi mümkün değildir<sup>673</sup>. Ancak bu yükümlülüğe ek olarak İSG danışmanlık hizmetinin dışardan alınmasına da hukuken bir engel bulunmamaktadır<sup>674</sup>.

#### **bb. OSGB’nin Kuruluşu ve OSGB Niteliğini Haiz Kuruluşlar**

OSGB, işverenin sağlamakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışardan sağlayan kamu veya özel hukuk tüzel kişileridir. İSGHY m. 4/f.1-f uyarınca OSGB, “kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve

---

K. 2006/17149). Bu hususta bkz. *Ekmekçi*, Ömer: “İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 4, Aralık 2006, 110-112.

<sup>672</sup> RG. 15.08.2009, S: 27320.

<sup>673</sup> Zira öğretilerde de isabetle belirtildiği üzere bu durumda OSGB’ler için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen kısıtlamalar ile denetimlerin etkisiz kalması söz konusu olabilecektir (*Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 111; *Demircioğlu/Kaplan*, İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, 17).

<sup>674</sup> İş sağlığı ve güvenliğinde danışmanlık hizmeti ve bunun hukuki sonuçları hakkında ayrıntılı değerlendirme için bkz. *Akın*, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Danışmanlık Hizmetinin Hukuksal Sonuçları”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 18, Haziran 2010, 33-39.

personelerle sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede meslek kuruluşları, sendikalar, dernekler ve vakıfların OSGB yetkisi alması söz konusu olmayacaktır.

Önemle ifade edelim ki OSGB'ler, işverenle ortak olarak kurulmuş birimler değildir<sup>675</sup>. Mevzuatımızdaki hükümler incelendiğinde OSGB'lerin kurulması ve yetkilendirilmesinin çok sıkı koşullara bağlandığı görülmektedir<sup>676</sup>. Bu hususta İSGHY m. 12'de OSGB'lerin kurulması prosedürüne ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Düzenleme uyarınca bir OSGB'nin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur (f.1). OSGB'lerde tam süreli görevlendirilenler, başka bir OSGB'de veya işyerinde aynı unvanla veya Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görev alamazlar (f.3). Zira bu durum tam süreli görevlendirmeyeyle bağdaşmayacaktır<sup>677</sup>. Aynı maddede OSGB'lerin fiziki koşullarının ve teknik donanımının nasıl olacağı (f.3, f.8 ve f.9) ve hizmet verebileceği alana<sup>678</sup> ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Yönetmeliğin 5. bölümü ise OSGB'lerin başvuru işlemleri (m. 16) ve yetkilendirilmelerine (m. 17) ayrılmıştır.

### **cc. OSGB ile İşveren Arasındaki Sözleşmenin Kurulması ve Hukuki Niteliği**

2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini OSGB'den hizmet alımı yoluyla sağlamak isterse, ilgili

---

<sup>675</sup> Burada "ortak" teriminin kullanılmasının nedeninin İSG hizmetlerinin bir bütün olarak ele alınmasından kaynaklandığı yönünde bkz. *Ekmekçi*, Ömer: "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 16, Aralık 2009, 65.

<sup>676</sup> Bu sayede iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temin edileceği kuruluşlara belirli bir standart getirilmiş olmasının isabetli olduğu fikrinde bkz. *Ekmekçi*, Ömer: "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 16, Aralık 2009, 65-66.

<sup>677</sup> *Akın*, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 153.

<sup>678</sup> OSGB'ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için, bu Yönetmelikte belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube açılması zorunludur. Ancak niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı ve onarımı gibi işlerde hizmet alınan OSGB'nin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir (f.5). OSGB'ler yetkilendirildikleri il sınırı içerisinde izinsiz şube açamayacağı gibi herhangi bir şekilde irtibat bürosu da açamazlar. Şube açmak istediklerinde bu Yönetmelikte belirtilen şartları sağlarlar (f.6). OSGB'lerin, işyerlerine hizmet verdikleri sürece yetki aldıkları adreste, açık ve faaliyette bulunması esastır. Günlük çalışma süresi içinde verilen hizmet ve faaliyetler konusunda yetkili bir kişinin OSGB'de hazır bulunması sağlanır (f.7).

OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanır (İSGHY m. 14/f.1). Bu sözleşmenin Yönetmelikteki eklerine uygun ve m. 14/f.3'teki usul ve esaslar çerçevesinde düzenlenmesi gerekmektedir. Buna göre, “OSGB ile işveren arasında İSG-KATİP sistemindeki örneğine uygun sözleşme düzenlenir ve karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır<sup>679</sup>. İSG-KATİP sistemi üzerinden onaylanan sözleşme nüshalarından biri işveren tarafından, biri OSGB tarafından saklanır. OSGB, sözleşme yaptığı işyerine hizmet verecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini, bu konuda ayrıca bilgilendirir” (İSGHY m. 14/f.3-a).

İşveren ile OSGB arasında bağitlanan sözleşmenin hukuki niteliğinin ne olduğu da üstünde durulması gereken bir konudur. *Akın'a göre*, işveren ile OSGB arasındaki sözleşmede devamlılık arz eden bir iş söz konusu olduğundan bu sözleşmeyi bir eser sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkün görünmemekte, bunu kendine özgü bir sözleşme olarak değerlendirmek gerekmektedir<sup>680</sup>. *Demircioğlu*'na göre ise OSGB ile işveren arasında imzalanan sözleşme hizmet alım sözleşmesidir<sup>681</sup>.

OSGB ile işveren arasındaki ilişkinin bir asıl işveren/alt işveren ilişkisi olabileceği ve bu halde (İş K. m.2/f.6) birlikte sorumluluk hükümlerinin de göz önünde bulundurulacağı göz önüne alınmalıdır. Bilindiği gibi, alt işveren ilişkisinin doğabilmesi için Kanunda belirli şartlar öngörülmektedir. Bunlardan ilki belirli nedenlere özgü olmak üzere başka bir işverenden iş alınmasıdır. Bu koşula göre, işyerindeki mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler veya asıl işin bir bölümü işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi şartıyla alt işverene verilebilecektir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uzmanlık gerektirdiğini ve bu koşulun gerçekleştiğini söylemek mümkündür. İkinci olarak alt işveren, işçilerini bu işe özgülemiş biçimde çalıştırmalıdır. Şu halde işyerine hizmet veren işyeri hekim(ler)i ve iş güvenliği uzman(lar)ının iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri münhasıran o işyerine özgülenmişse, diğer bir ifadeyle bu kişiler başka işyerlerinde çalışmıyorlarsa bu koşulun da sağlandığı

---

<sup>679</sup> OSGB ile işveren arasında yapılacak sözleşmenin yazılı olması zorunluluğu bulunduğu, düzenlemenin Yönetmelik yerine 6331 sayılı Kanunda yer almasının daha isabetli olacağı yönünde bkz. *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 161.

<sup>680</sup> *Akın*, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 155-156; Aynı yazar bkz. Danışmanlık Hizmetinin Hukuksal Sonuçları, 36.

<sup>681</sup> *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 110-111.

kabul edilecektir. Ayrıca alt işveren olacak kimsenin daha önce o işyerinde çalıştırılmamış olması gerekir. Söz konusu koşulların sağlanması durumunda İş K. m. 2/f.6 uyarınca asıl işveren, alt işverenin (OSGB'nin) işçilerine (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı) karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. Burada öngörülen sorumluluğu müteselsil sorumluluk olarak anlamak gerekmektedir<sup>682</sup>. Asıl işveren/alt işveren ilişkisi kurulması açısından münhasıranlık koşulunun yanında, OSGB'nin işçi sıfatını taşımayan ortaklarının da işyerlerine bizzat hizmet vermesi durumunda da bu nitelikte bir ilişkinin söz konusu olamayacağı belirtilmelidir<sup>683</sup>.

### c. Toplum Sağlığı Merkezleri

TSM'ler, bölgesinde yaşayan toplumun sağlığını geliştirmeyi ve korumayı ön plana alarak sağlıkla ilgili risk ve sorunları belirleyen, bu sorunları gidermek için planlama yapan ve bu planları uygulayan, uygulatan; birinci basamak koruyucu, iyileştirici ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini müdürlüğün sevk idaresinde organize eden, bu hizmetlerin verimli şekilde sunulmasını izleyen, değerlendiren ve destekleyen, bölgesinde bulunan sağlık kuruluşları ile diğer kurum ve kuruluşlar arasındaki koordinasyonu sağlayan sağlık kuruluşlarıdır<sup>684</sup>.

Toplum Sağlığı Merkezleri ve bağlı birimlerinin açılması, kapatılması, organizasyonu ve görevleri ile ilgili usul ve esasları düzenlemek üzere bir yönetmelik de bulunmaktadır<sup>685</sup>. Yönetmeliğin 26. maddesi “Çalışan sağlığı ve güvenliği hizmetleri” kenar başlığını taşımaktadır. Söz konusu maddede TSM'nin çalışan sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin görevleri belirlenmiştir. Buna göre TSM'ler “a) Çalışan sağlığı ve güvenliği hizmetlerini müdürlüğün eş güdümünde yürütmek, b) Bölgesindeki iş sağlığı hizmetlerinin yürütülmesinde ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içerisinde çalışmalar yapmak, c) Bünyesinde TSM İSG birimi bulunması

<sup>682</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 60; Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 38; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 224; Süzek, İş Hukuku, 50; Taşkent (Eyrenci/Ulucan), 35-36.

<sup>683</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 161; Bu konuda ayrıca bkz. Akın, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 293 vd.

<sup>684</sup> <http://ailehekimligi.gov.tr/sk-sorulan-sorular/halk-cin/731-toplum-sal-merkezi-nedir.html> (29.04.2015).

<sup>685</sup> Toplum Sağlığı Merkezi ve Bağlı Birimler Yönetmeliği, RG. 05.02.2015, S: 29258.

durumunda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere müdürlükle birlikte planlama ve organizasyon yapmak, bu birimin ihtiyaçlarını ilgili mevzuata uygun olarak temin etmek, ç) Meslek hastalığı, işle ilişkili hastalık ve iş kazaları açısından bölgesini takip etmek, halk sağlığı için önem arz eden olayın meydana geldiği iş yerlerinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak gerekli tedbirleri almalarını istemek, d) Bölgesinde bulunan sağlık kurum ve kuruluşlarında İSG konusunda yapılan çalışmaları izlemek ve değerlendirmek, e) Bölgesindeki işyeri sağlığı ve güvenliği birimleri ile ortak sağlık güvenlik birimlerinde birinci basamak sağlık hizmetleri kapsamında laboratuvar, röntgen, solunum fonksiyon testi, işitme testleri gibi hizmet verilmesi durumunda bu birimleri kayıt altına almak, f) Çalışan sağlığı ve güvenliği konusunda verilen diğer görevleri yürütmek”le görevlidir.

Belirtmek gerekir ki, 6331 sayılı Kanun’da sözü edilmeyen Toplum Sağlığı Merkezlerine ilişkin tanım, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde yer almaktadır. Söz konusu düzenleme uyarınca, Toplum Sağlığı Merkezi Birimi (TSMB): “Sağlık Bakanlığına bağlı, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim” olarak tanımlanmıştır (m. 4/f.1-h). İSGHY m. 17/f.7 uyarınca TSMB’lerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek istedikleri takdirde aynı OSGB’lerde olduğu gibi Yönetmeliğin 12. ve 16. maddelerinde belirtilen şartları yerine getirmeleri gerekmektedir.

#### **d. Dışardan Hizmet Alınan Kuruluşların İşverene Karşı Sorumluluğu**

6331 sayılı Kanun m. 4/f.2 hükmü uyarınca işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır. Bu çerçevede örneğin, dışarıdan hizmet alınan kuruluşun işyerinde görevlendirmiş olduğu iş güvenliği uzmanının belirli bir tehlikeye ilişkin önlem alması gerektiği halde ihmali neticesinde bunu doğru bir şekilde saptamayıp alınması gereken önlemler konusunda işvereni uyarmaması durumunda meydana gelen bir iş kazasından dolayı işverenin tazminat sorumluluğu gündeme gelecek ancak daha sonra işveren OSGB’ye rücu edebilecektir. Nitekim 6331 sayılı Kanun m. 8/f.3’te hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin

yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu olduğu öngörülmektedir.

OSGB veya TSM'nin görevlendirdiği iş sağlığı ve güvenliği profesyonelinin ihmali neticesinde meydana gelen bir iş kazası veya meslek hastalığından OSGB/TSM sorumlu olmalıdır. Zira bu kişilerin işe alımında, yetkinliğinin denetiminde sorumluluk sözleşme tarafı OSGB/TSM'nindir. Hizmet sunduğu işyerinde kendi çalışanlarıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren OSGB/TSM'lerde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri bu kuruluşların ifa yardımcısı konumundadır. Bu bakımdan bu kişilerin kusuru sebebiyle meydana gelen bir iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde TBK m. 116 uyarınca OSGB/TSM'nın işverene karşı sorumluluğu söz konusu olacaktır.

Belirtelim ki, yapılacak bir sorumsuzluk anlaşmasıyla OSGB/TSM'ye rücu olanağının ortadan kaldırılması veya sınırlandırılması da mümkün olmamalıdır. Nitekim TBK m. 115/f.3'e göre "uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya san'at, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür"<sup>686</sup>.

### **3. İşverenin Bu Görevi Kendisinin Üstlenmesi**

Gerekli nitelik ve belgeye sahip olması halinde, çalışan sayısı ve tehlike sınıfını dikkate alarak kendi işyerinde, işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı görevini işverenin kendisi de üstlenebilir (İSGK m. 6/f.1-a; İSGHY m. 5/f.1; Uzm. Yön. m. 5/f.1-c). Ayrıca belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (İSGK m. 6/f.1-a; İSGHY m. 5/f.8).

---

<sup>686</sup> Diğer yandan Kanun önünde işverenin sorumluluğu söz konusu olsa da, işverenin dışardan hizmet aldığı kuruluşlar ile yapacağı anlaşma ile gözetme borcunu sınırlayabileceği veya ortadan kaldırabileceği öğretide ifade olunmuştur (*Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri*, 49; *Ertürk*, 15; *Sarıbay Öztürk*, 41; *Aksi görüş için bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 166).



İşverenin, işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı görevini kendisinin üstlenmesi durumunda, işveren tarafından İSGHY Ek-6'daki örneğine uygun çalışma taahhütnamesi iki nüsha halinde düzenlenir ve bu belgenin bir nüshası beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir (İSGHY m. 14/f.4).

Şüphesiz bu seçenekte işveren bu hizmet için kimseye bir ücret, masraf vs. ödemeyecek ve bu şekilde muhtemelen başka bir şekilde değerlendirerek gelir elde edebileceği kendi işgücünü bu işe yönlendirmiş olacaktır<sup>687</sup>. Ancak maliyeti düşürmekle birlikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin getirdiği sorumlulukların da doğal olarak işverenin üzerinde olacağının gözardı edilmemesi gerekir. Ayrıca, işverenin bu görevi kendisinin üstlenmesinin mesleki bağımsızlığı zedelediğine ilişkin eleştiriler de getirilmiştir<sup>688</sup>.

### **III. İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ KURULMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

#### **1. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğündeki İşyerleri**

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi 6331 sayılı Kanunun tanımlar kenar başlığını taşıyan m. 3/f.1,i bendinde ve İSGHY m. 4/f.1,ç bendinde “işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim” şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun 8. maddesinde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi oluşturma yükümlülüğündeki işyerleri açıklığa kavuşturulmaktadır. Buna göre, “belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır”. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlar, işyerinin tehlike sınıfı ve işyerindeki çalışan sayısına göre değişiklik

<sup>687</sup> *Akyiğit*, Devlet Desteği, 41; İSG hizmetlerinin işveren tarafından yerine getirebilmesi olanağının uluslararası normlara uygun olduğu yönünde bkz. *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 112.

<sup>688</sup> *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 153-154; Ayrıca bkz. İTO Hukuki Değerlendirme, [www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf).

göstermektedir<sup>689</sup>. Belirtelim ki işveren, İSG hizmeti verme yükümlülüğünü dışardan hizmet almak suretiyle yerine getirirse dahi işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre İSGB kurması gerekiyorsa yine İSGB oluşturmakla yükümlüdür<sup>690</sup>.

Görüldüğü gibi, ilk defa 4857 sayılı İş Kanununda yasal bir düzenlemeye konu olan işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin, 6331 sayılı Kanun'daki oluşturulma şartları değiştirilmiştir. 6331 sayılı Kanunda, 4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak artık doğrudan işyerinde çalışan işçi sayısı ve bunların devamlı nitelikte olup olmadıkları dikkate alınmamaktadır<sup>691</sup>. Bilindiği üzere, 4857 sayılı Kanun döneminde işverenler devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde “işyeri sağlık ve güvenlik birimi” kurmakla yükümlüydüler (mülga m. 81/f.1). 6331 sayılı Kanun döneminde ise işyerlerinde tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunluluğu az tehlikeli işyerlerinde 2000, tehlikeli işyerlerinde 1500, çok tehlikeli işyerlerinde ise 1000 çalışan bulunması halinde söz konusu olacaktır (1.1.2016’ya kadar). 1.1.2016’dan sonra olmak üzere işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısında bir artış olması öngörülmüş olacak ki, bu kişilerin tam süreli görevlendirilme yükümlülüğü için gerekli çalışan sayısı daha aşağıya çekilmiştir. Yine de işverenin işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma yükümlülüğünün 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemeyle karşılaştırıldığında sınırlandırıldığını söylemek gerekir.

## **2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin İşleyişi**

İSGB; en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (İSGHY m. 10/f.1). Bilindiği üzere tam süreli işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Buna paralel olarak İSGB’ler açısından da diğer sağlık personeli bulundurulması bir tercih olarak düzenlenmiştir. İSGHY m. 10/f.2’de ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işveren tarafından işyerlerinde kurulacak

---

<sup>689</sup> İşyeri hekimlerinin çalışma süresi için bkz. İkinci Bölüm, §4, VI, 3; İş güvenliği uzmanlarının çalışma süresi için bkz. İkinci Bölüm §5, VI, 3.

<sup>690</sup> Bıyıkçı, 24.

<sup>691</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1397.

olan iş sağlığı ve güvenliği birimlerinde aranacak şartlar; ezcümle birimin fiziki şartları ile bulundurulacak donanım hakkında düzenlemelere yer verilmiştir<sup>692</sup>.

### 3. İSGB ve OSGB'lerin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Yönetmeliğin 13. maddesine göre, İSGB ve OSGB'ler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunulması amacıyla; a) İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve öneriler hazırlayarak onayına sunulmasından, b) Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasından, c) Çalışanların işsağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulmasından, ç) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından, d) Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınmasından, e) Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından, f) İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden, sorumludurlar (m. 13/f.1).

---

<sup>692</sup> Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan hallerde de işverenin, görevlendirdiği kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacı ile asgari bazı şartları sağlaması gerekmektedir. İSGHY m. 11'e göre, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda temin eder. İşyerinde ayrıca acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur (f.2). 50'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer sağlar (f.3).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak üzere OSGB'lerce görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken onaylı defter suretleri, yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu suretleri ile çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair kayıtlar OSGB arşivinde tutulur ve istenmesi halinde denetime yetkili memurlara gösterilir. Kendilerinden talep edilmese dahi, sözleşme süresi sonunda bütün kayıt ve dosyalar OSGB'lerce işverene teslim edilir (m. 13/f.2). Öğretide hükmün işyeri hekiminin sır saklama yükümlülüğü ile çelişmesinin söz konusu olduğuna ve işçilerin sağlık dosyasının işverene değil, yeni işe başlayacak işyeri hekimine teslim edilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir<sup>693</sup>.

İSGB ve OSGB'ler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler (m. 13/f.3). OSGB'ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler (m. 13/f.4). OSGB'lerce istihdam edilen kişilere ilişkin sözleşmeler İSG-KATİP üzerinden beş işgünü içerisinde Genel Müdürlüğe bildirilir (m. 13/f.5). OSGB'ler herhangi bir sebeple faaliyetlerini bırakmaları veya belgelerinin Genel Müdürlükçe iptal edilmesi halinde 30 gün içinde yetki belgelerinin asıllarını Genel Müdürlüğe iade ederler (m. 13/f.6). OSGB'de sorumlu müdür olarak görevlendirilen kişinin değişmesi veya bu kişinin görevinden ayrılması durumunda, OSGB'ce en geç 30 gün içerisinde yeni sorumlu müdürün İSG-KATİP üzerinden atanması zorunludur (m. 13/f.7).

## **§7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ**

### **I. GENEL OLARAK**

6331 sayılı Kanun devlete, çalışanlara ve işverenlere iş sağlığı ve güvenliğinin etkin sağlanması için bir takım görev ve sorumluluklar yüklemektedir. Bu hususta işveren yükümlülüklerinden birini mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması oluşturmaktadır (İSGK m. 6/f.1). Kanunun 6. maddesinde sıralanan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin esaslar ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

---

<sup>693</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 160.

Yönetmeliği'nde yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin en önemli ayağını da kuşkusuz işyerinde işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü oluşturmaktadır.

Söz konusu yükümlülükler 6331 sayılı Kanunun m. 2/f.2'de yer alan istisnalar dışında tüm işyerleri ve işverenler için uygulanacaktır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin maliyeti ekonomik yönden güçlü, büyük işyerleri ve işverenler açısından çok büyük bir sorun yaratmayabilir. Bununla birlikte küçük ölçekli işyerleri ve özellikle esnaf işyerleri bakımından aynı durumun dile getirilmesi mümkün değildir<sup>694</sup>. Bu sebeple kanun koyucu, belirli özelliklere sahip işyerleri için devlet desteği sağlanacağını öngörmüştür<sup>695</sup> (İSGK m. 7). Ayrıca sağlanacak desteğin usul ve esaslarını göstermek üzere bir yönetmelik<sup>696</sup> yayınlanmıştır. Aşağıda işverenlerin söz konusu devlet desteğinden hangi koşullarda, hangi süreyle yararlanabileceği açıklanacaktır.

## II. DEVLET DESTEĞİNDEN YARARLANMANIN ŞARTLARI

### 1. 6331 Sayılı Kanun Kapsamında Bir İşyerinin Mevcut Olması

6331 sayılı Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasına göre bazı faaliyetler ve kişiler Kanun kapsamının dışında bırakılmıştır. Bu bağlamda bu grupta yer alan işyerlerinde 6331 sayılı Kanunun hiçbir hükmü uygulanmayacağından doğal olarak bu işyerleri için devlet desteği de söz konusu olmayacaktır. O halde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin destekten yararlanmanın ilk koşulu 6331 sayılı Kanunun uygulama alanı içinde bir işyerinin varlığıdır.

---

<sup>694</sup> *Akyiğit*, Devlet Desteği, 42-43.

<sup>695</sup> Küçük işyerlerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından destek sağlanmasının isabetli olduğu yönünde bkz. *Gerek*, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, 15; *F. Yılmaz*, Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri, 53; Öğretide, küçük işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda mali destek verilmesinin yanı sıra, konuyla ilgili bilgi ve tecrübe eksikliği de göz önüne alınarak yol gösterici mekanizmaların oluşturulması ve rehberlik hizmetlerinin sağlanması önerilmektedir. Bkz. *Süzek*, İş Hukuku, 874; *Caniklioğlu*, İşveren Yükümlülükleri, 41, 84; *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 133.

<sup>696</sup> RG. 24.12.2013 tarih, S: 28861 (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (İSGHDHY)).

## 2. Özel Sektör İşyeri Niteliğini Haiz Olmak

6331 sayılı Kanunun m.7/f.a hükmü, kamu kurum ve kuruluşlarının devlet desteğinden yararlanamayacağını öngörmektedir. Bu bağlamda kamu kurum ve kuruluşlarında 10'dan az çalışan bulursa dahi devlet desteği söz konusu olmayacaktır<sup>697</sup>. Diğer bir deyişle, devlet desteği yalnızca özel sektör işyerlerinde söz konusu olabilecektir.

## 3. Çalışan Sayısı Ölçütü

İSG hizmetlerinde devlet desteği yalnızca çalışan sayısı ondan az olan işyerlerine sağlanabilecektir. İSGHDHY m. 4/f.2'de çalışan sayısının ondan az olup olmadığının tespitinde aranacak şartlara açıklık getirilmektedir. Buna göre;

(i) Kanunun 7. maddesinin lafzına bakıldığında her bir işyeri birbirinden bağımsız olarak değerlendirilerek “işyerlerine yönelik” desteğin sağlanacağı gibi bir sonuca varılmaya müsaittir. Bununla birlikte Yönetmelikte bir işverenin tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan Türkiye genelindeki işyerlerindeki çalışan sayılarının birlikte değerlendirileceği öngörülmüştür. İSGHDHY m. 4/f.2-a hükmü uyarınca, “aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde, aynı işveren tarafından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınır”. Madde düzenlemesinden, işverenin az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan sigortalılarının toplam sayıda dikkate alınmayacağı sonucu çıkmaktadır. Buna göre örneğin bir işverenin 7 çalışanı bulunan İzmir'deki çok tehlikeli bir işyeri ile aynı işverenin Manisa'da 6 çalışanının olduğu tehlikeli bir işyeri olduğunu varsaydığımızda bu işveren, İSG hizmetlerinde devlet desteğinden yararlanamayacaktır. Ancak Manisa'daki işyeri, az tehlikeli sınıfta yer alsaydı devlet desteği söz konusu olabilecekti. İSG hizmetlerinin devlet tarafından desteklenmesinde

---

<sup>697</sup> *Akyiğit'e göre*, devlet-özel ortaklığı şeklinde faaliyet gösteren işyerlerinde durumun ne olacağı açık değildir. Özelin payı oranında bir desteğin sağlanacağı savunulabileceği gibi, madde hükmünde yalnızca tümünden kamuya ait kurum veya kuruluşların destekten yararlanamayacağı, devlet-özel ortaklığı şeklinde faaliyet gösterilen işyerlerine desteğin tümünden sağlanacağını da savunmak mümkündür (Devlet Desteği, 45).

amacın mali bakımdan güçsüz olan işverenlerin, bu hizmetlerin maliyeti göz önüne alınarak daha da zor durumda kalmasının engellenmesi olduğu düşünüldüğünde neden az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin toplam çalışan sayısında dikkate alınmadığını anlamak güçleşmektedir. Şüphesiz Bakanlar Kurulu kararı ile az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de devlet desteğinden faydalanacağına karar verilirse, devlet desteğinden yararlanmak isteyen işverenin tehlike sınıfına bakılmaksızın tüm işyerlerindeki çalışan sayısının birlikte hesaba katılması bir nebze tutarlı olacaktır.

(ii) Yönetmelikte, işverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalıların toplam çalışan sayısına dahil edileceği öngörülmüştür (m. 4/f.2-b). Önemle belirtelim ki, İş K. m. 3/f.2 hükmünde alt işverenin kendi işyerini bildireceği belirtilmektedir. Bu düzenleme göz önünde bulundurulduğunda alt işverenin asıl işverenin iş organizasyonu bünyesinde ayrı bir işyeri olduğu varsayılmaktadır. Bize göre, başka bir işyeri ve işverene ait işçilerin, asıl işverenin çalışan sayısında dikkate alınması isabetli olmamıştır.

(iii) Çalışan sayısının ondan az olup olmadığının hesabında işyerinde fiilen çalışanlar yanında, izinli/raporlu vs. olanlar, yani fiilen çalışmayanların da dikkate alınacaktır. Bu durum, İSGHDHY m. 4/f.1-c’de, “İşyerinde çeşitli nedenlerle ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilir” şeklinde ifade olunmuştur.

(iv) Her bir ayda Kuruma verilmiş asıl ve ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısından, iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı düşülür (m. 4/f.1-ç).

(v) Ay içinde işe giren veya işten çıkan sigortalılar da sigortalı sayısına dahil edilir (m. 4/f.1-d).

(vi) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının tespitinde

dikkate alınmaz (m. 4/f.1-e). Öğretide devlet desteğine ilişkin çalışan sayısının hesabında çırak ve stajyerlerin de dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir<sup>698</sup>.

#### 4. İşyerinin Girdiği Tehlike Sınıfı Ölçütü

İşyerinde ondan az sayıda çalışanın bulunduğu hallerde, bu kez işyerinin girdiği tehlike sınıfı önem kazanır. İşyeri tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfa dahilse, devlet desteğinden faydalanmak mümkündür. Bununla birlikte az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin destekten faydalanması, Bakanlar Kurulu’nun bu yönde karar almasına bağlıdır. Bakanlar Kurulu kararı ile az tehlikeli işyerlerine yapılacak destek, başka ek koşul aranmadan tehlikeli/çok tehlikeli işyerlerine sağlandığı şekliyle olabileceği gibi, bazı koşulların öngörülmesi ve/veya yararlanmanın tehlikeli/çok tehlikeli işyerlerine sağlanan desteğin belirli bir oranında gerçekleşeceği şeklinde de olabilir<sup>699</sup>. Kanımızca, devlet desteğinin sağlanmasının esas amacı az çalışanı olan, mali yönden zayıf küçük işyerlerinin sıkıntıya düşmesine engel olunmasıdır. Bu çerçevede az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de destekten doğrudan yararlanmasının sağlanması isabetli olurdu<sup>700</sup>. Oysa maddenin mevcut haliyle bu konudaki karar Bakanlar Kurulu’na bırakılmıştır.

#### 5. Desteğin Alınmasına Engel Bir Durum Olmaması

Kanun koyucu, kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilen işyerlerinde belirli bir süreyle iş sağlığı ve güvenliği devlet desteğinin söz konusu olamayacağını öngörmüştür. Bu çerçevede diğer koşulları sağlasa bile engelli olunan süre boyunca devlet desteğinden yararlanılamayacaktır. Düzenleme uyarınca, “Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz” (İSGK m. 7/f.1-ç)<sup>701</sup>. Yönetmelikte, üç yıllık destekten yasaklılıktaki üç yılın başlangıcının hangi tarih

<sup>698</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 130-131.

<sup>699</sup> Akyiğit, Devlet Desteği, 46.

<sup>700</sup> Aynı yönde bkz. Ertürk, 18; Ayrıca bkz. İTO Hukuki Değerlendirme, 3 ([www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf)).

<sup>701</sup> Söz konusu hükmün, kayıt dışı istihdamı önleme amacına destek olacağından dolayı isabetli olduğu yönünde bkz. Sarıbay Öztürk, 44.



olacağına ve geriye yönelik ne kadarlık bir sürede yapılan ödemelerin yasal faiziyle isteneceğine de açıklık getirilmiştir. Düzenlemeye göre, “kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden veya mahkeme ilamına istinaden çalıştırdıkları sigortalıları Kuruma bildirmedikleri tespit edilen işverenler, tespitin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz ve kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler Kurumca yasal faizi ile birlikte geri alınır” (İSGHDHY m. 9/f.1). Görüldüğü gibi, üç yıllık yasaklılık süresinin başlangıcı, tespitin yapıldığı ayı takip eden ay olarak belirlenmiş; yapılan ödemelerin geriye yönelik yasal faiziyle talep edilmesinde geriye yönelik sürenin başlangıcı ise “kayıt dışı çalışanın işe başladığı ay” olarak belirlenmiştir. “Birden fazla işyeri bulunan işverenlere ait işyerlerinde kayıt dışı çalışanı bulunduğu tespit halinde, gerek tespitin yapıldığı işyeri için, gerekse diğer işyerleri için kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler Kurumca yasal faizi ile birlikte geri alınır ve söz konusu işverenler tespitin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten üç yıl boyunca yararlanamaz”<sup>702</sup> (İSGHDHY m. 9/f.2).

Ayrıca İSGHDHY m. 8 uyarınca, “kapsama giren işverenlerce destekten yararlanılabilmesi için aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi şarttır”.

## **6. Yetkili Mercie Başvuru**

İSG hizmetlerinde devlet desteğinin sağlanmasında, yukarıda açıkladığımız diğer tüm şartların sağlanması halinde dahi, işyerlerinin devlet desteğinden kendiliğinden yararlanması söz konusu değildir. Yasal koşulların yerine getirilmesinin akabinde

---

<sup>702</sup> Öğretide alt işverenin işyerinde kayıt dışılık tespit edilirse, bu durumun asıl işverenin destekten yararlanmasını engelleyici olup olmadığı sorusu gündeme getirilmiştir (*Caniklioğlu, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı*, 49). Kanımızca asıl işverenin, kendi işyerinde işgören alt işveren işçilerinin kayıt dışı çalıştırılmamasına özen göstermesi gerektiği, aksi halde bu teşvikten yararlanılamaması gerekir. Kayıt dışılığı önlemek amacının ön plana alınıp yorumun bu şekilde yapılması isabetli olacaktır.

işverenin yetkili mercie başvurusu ile birlikte destekten yararlanma söz konusu olacaktır<sup>703</sup>.

Başvuru ve desteğin ödenme şekli İSGHDHY m. 6'da açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, "Genel Müdürlük"<sup>704</sup> sözleşme yapan ve ödeme kapsamında olan işyerlerinin dördüncü maddede belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde tespit edilmesini sağlamak amacıyla Kuruma<sup>705</sup> İSG-KATİP'e erişim yetkisi sağlar (f.1). Kurum, kapsama giren işverenlere sağlanan hizmetin bedelini, beşinci maddede belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde; üçer aylık dönemler halinde hesaplar. Dönem sonundaki tutarları takip eden ikinci ayın sonunda işverene öder (f.2). Kuruma yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcun bulunması halinde, destek tutarları bu borca mahsup edilir (f.3). Kapsama giren işverenlerce destekten yararlanmak için başvuru yapılır. Yapılacak başvuru ve ödeme ile ilgili uygulamaya ilişkin diğer hususlar Bakanlığın uygun görüşü doğrultusunda Kurum tarafından belirlenir (f.4). Konuyla ilgili 03.05.2014 tarihli bir Tebliğ<sup>706</sup> de yayımlanmıştır. İlgili Tebliğ'de destek başvurusu ve başvuruların değerlendirilmesi, başvuruların üniteler tarafından, Kurumun mali işlemlerinin kayıt ve takibi amacıyla kullanılan Mali Yönetim Otomasyon Sistemine kaydedilmesi, destek ödeme dönemleri ile yansıtma faturasının düzenlenmesi ve kuruma verilmesine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Son olarak ifade edelim ki, yukarıdaki şartların taşıyıp taşınamadığına ilişkin uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının esas alınacağı hükme bağlanmıştır (İSGK m. 7/f.1-c; İSGHDHY, m. 4/f.1).

---

<sup>703</sup> *Akyiğit*, Devlet Desteği, 45.

<sup>704</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nü ifade eder (İSGHDHY m.3/f.1-a).

<sup>705</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu'nu ifade eder (İSGHDHY m.3/f.1-ç)

<sup>706</sup> RG. 03.05.2014 tarih, S: 28989 (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (İSGHDHT)).

### III. DEVLET DESTEĞİNİN UYGULANMASI, SÜRESİ, FİNANSMANI VE UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

#### 1. Uygulanması

6331 sayılı Kanunun 7. maddesinde yukarıda ayrıntılı olarak açıkladığımız şartları sağlayan işyerlerine yönelik Bakanlıkça destek sağlanacağı ifade edilmiş ancak bu desteğin uygulanmasının ne şekilde gerçekleşeceği bu hususta çıkarılacak bir yönetmeliğe bırakılmıştır. İlgili Yönetmelikte, “işyerinin, İSG-KATİP’e kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesinin olması şarttır” düzenlemesi yer almaktadır (İSGHDHY m. 4/f.3). Aynı Yönetmeliğin 7. maddesinde “Yönetmelik kapsamındaki işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili destek hizmetlerini 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca hizmet sunucusundan alır” ifadesine yer verilmiştir. Bu çerçevede İSG hizmetlerinde devlet desteğinin “dışardan hizmet alımına” özgü olduğu anlaşılmaktadır.

Önemle vurgulamak gerekir ki, İSG hizmetlerinde devlet desteği, işverenlere belirli bir ödeme yapılması şeklinde gerçekleşecektir. Devletin İSG hizmetleri için ilgili işyerine işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı göndermesi şeklinde bir hizmet sunması söz konusu değildir<sup>707</sup>. Bu çerçevede işyerleri ödeme döneminin kapsadığı her bir ay için ayrı ayrı İSG hizmet bedeli belirlenen bir fatura düzenleyerek Kuruma ileteceklerdir (İSGHDHT m. 7 ve 8).

#### 2. Süresi

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde destekten yararlanma süresine ilişkin Kanunda bir sınırlama öngörülmemiştir. Bu çerçevede işyerlerine yürürlükteki mevzuat gereğince yukarıda açıkladığımız şartlar sağlandığı sürece devlet desteği sağlanacaktır. Kuşkusuz, yararlanma koşullarını kaybettiği tespit edilen işyeri için devlet desteğinin sona ermesi gerekmektedir. Bu bağlamda kural olarak, yararlanma koşullarının

---

<sup>707</sup> *Akyiğit*, Devlet Desteği, 50.

kaybedildiği tarihten itibaren artık devlet desteği söz konusu olamayacaktır. Bununla birlikte kayıt dışı işçi çalıştırıldığı tespitinin yapıldığı tarihten geriye doğru yapılan yardımların yasal faiziyle birlikte geri alınacağı belirtilmekle geriye etkili bir istisna öngörülmektedir.

### 3. Finansmanı

Söz konusu destek kapsamında işverenlere yapılan desteğe ilişkin giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılacak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir (İSGK m. 7/f.1-b). Gerekçede SGK kaynaklarından finansmanın sağlanması şu cümlelerle açıklanmaktadır: *“İlk uygulama döneminde iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından kısa vadeli sigorta kolu prim gelirleri hesabında hissedilebilir bir harcamaya sebep olabilecek ancak, uzun dönemde ise, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerleşmiş olması ve işyerlerinde güvenlik kültürünün oluşması sayesinde, iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan görünür ve görünmeyen maliyetlerin (geçici iş göremezlik, sürekli iş göremezlik ve iş kazası ve meslek hastalığı kaynaklı tedavi masrafları ve ölüm aylığı gibi) azalması öngörülmektedir. Bu düzenlemeyle 89/391 EEC sayılı Direktifin giriş kısmında da üzerinde durulan küçük işletmelerin gelişimlerinin devam edebilmesi amaçlanmıştır. Bu sayede küçük işletmeler ekonomik olarak yük altına girmemiş olacaklardır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla getirilen bu düzenlemeyle, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerlerinde iyileştirmeler sağlanacaktır”*.

İSGHDHY m. 5’e göre, “ondan az çalışanı bulunan işverenlere sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri işyerinin tehlike sınıfı ve Kuruma bildirilen sigortalı sayısı ile sigortalıların çalıştıkları gün sayısı esas alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı tespit edilir” (m. 5/f.1). “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı 16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının sırasıyla %1,4 ve %1,6’sıdır” (m. 5/f.2). “Sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin tutarı, ikinci fıkrada belirtilen yüzdelerin aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpılması suretiyle tespit edilecektir” (m. 5/f.3).

Öğretide, böylesine büyük bir kesime devlet desteği sağlanmasının finansal yükü kuşkuyla karşılanmakta, ayrıca sigorta yardımları için toplanan primlerin amaç dışı kullanılmasının doğru olmadığına işaret edilmektedir<sup>708</sup>. Zira iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri aktüeryal hesaplara dayanmakta ve prim oranları buna göre belirlenmektedir. Kanundaki bu düzenleme ise kısa vadeli sigorta prim gelirlerinde dengeyi bozan bir nitelik taşımaktadır<sup>709</sup>.

#### 4. Uyuşmazlıkların Çözümü

İşveren tarafından yapılan başvurunun incelenerek SGK tarafından destek sağlanması ya da gerekli şartların sağlanmaması sebebiyle başvurunun reddi yönünde karar verilmesi mümkündür. Karar başvurunun reddi yönünde ise işverenin karara itirazı mümkündür. Bu hususta Kanunda, uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkili kılınmıştır (İSGK m. 7/f.1-d). Söz konusu düzenlemenin, İSG hizmetleri konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın uyuşmazlığı kesin olarak çözeceği anlamında anlamamak gerekmektedir. Bu düzenleme ancak Bakanlık tarafından "idari bakımdan" çözülebileceği şeklinde yorumlanmalıdır<sup>710</sup>. Anayasamızın 125. maddesi uyarınca, idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. Bu çerçevede Bakanlığın desteğin verilmesine yönelik olumsuz kararının da yargı denetimine tabi olduğunda şüphe bulunmamalıdır. Bu hususta görevli mahkeme ise Bakanlığın red kararının idari bir işlem olması sebebiyle idare mahkemesidir<sup>711</sup>.

<sup>708</sup> Aydın, Ufuk: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine". **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 26, Haziran 2012, 15; Desteğin SGK kaynakları yerine devlet bütçesinden karşılanması gerektiği yönünde bkz. Akyiğit, Devlet Desteği, 52; Süzek, İş Hukuku, 873-874; Caniklioğlu, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, 48; Aynı yazar bkz. İşveren Yükümlülükleri, 52; Sarıbay Öztürk, 46; Desteğin iş kazası ve meslek hastalığı için toplanan kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden karşılanmasının yerinde olduğu yönünde bkz. Kılıç/Bülbül, 22.

<sup>709</sup> Süzek, İş Hukuku, 874.

<sup>710</sup> Akyiğit, Devlet Desteği, 51-52.

<sup>711</sup> Öğretide, İSGK'ya veya İMK'ya eklenecek bir hükümle bu uyuşmazlığın çözüm yerinin iş mahkemeleri olarak belirlenmesi gerektiği belirtilmektedir (Akyiğit, Devlet Desteği, 52).

## §8. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

### I. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

#### 1. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

##### a. Genel Olarak

İşverenin işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda iki görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki işverenin kusursuz sorumluluk esasına dayalı olarak zararı tazmin etmesi yönündedir<sup>712</sup>. Bizim de katıldığımız diğer görüş ise işverenin hukuki sorumluluğunun kural olarak kusur sorumluluğu olduğunu belirtmektedir<sup>713</sup>. Bilindiği gibi Borçlar Hukuku sistemimizde de temel kural kusur sorumluluğudur. Burada sorumluluk, zarar veren kişinin kusurlu davranışına dayanır ve bu sebeple bu tür sorumluluğa “kusur sorumluluğu” denilmektedir<sup>714</sup>. İşverenin kusurunun değerlendirilmesi objektif ölçülere göre yapılacak olup, işverenin subjektif durumu dikkate alınmayacaktır. Bu çerçevede işverenin mali nedenleri ileri sürerek sorumluluktan kurtulması söz konusu değildir<sup>715</sup>. Önemle belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işverenin kusurunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple koruma borcunun

---

<sup>712</sup> *Tunçomağ*, Kenan: “İş Kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”. **Yargıtay Kararları Dergisi (Yargıtay’ın Kuruluşunun 120. Yılı Özel Sayısı)**, S: 1-4, Ocak-Ekim, 1989, 577; *Çenberci*, Mustafa: **İş Kanunu Şerhi**, B.4, Ankara, 1978,781-782; *Uluslan/Eren*, 84-85.

<sup>713</sup> *Oğuzman*, Kemal: “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”. **İÜHF**, 1969, C:34, S. 1-4, 337; *Oğuzman/Öz*, 240; *Yıldız*, 10; *Sevimli*, 128-129; *Caniklioglu*, 2012 Yılı Kararları, 500; *Akın*, Levent: “İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları”. **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu**, Sempozyum Tebliğleri Kitabı, İzmir, 2008, 72; Kusur sorumluluğuna ilişkin görüşler ve değerlendirmeler için ayrıca bkz. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1408 vd.; *Süzek*, İş Güvenliği, 209-214; *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 131-133; İşverenin hukuki sorumluluğunu kusur sorumluluğu olarak niteleyen Kazai içtihatlar için bkz: Yarg. HGK. 03.02.2010, E. 2010/21-36, K. 2010/67, *Başterzi*, 2009 Değerlendirme Semineri, 105; Yargı 21. HD. 05.04.2012, E. 2012/4196, K. 2012/5289, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com); Yarg. HGK. 12.02.2014, E. 2013/21-586, K. 2014/95, kararın değerlendirmesi için bkz. *Akın*, Levent: “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 28, S: 3, Mayıs 2014, 36-46.

<sup>714</sup> *Oğuzman/Öz*, 2, 6; *Antalya*, 410-411.

<sup>715</sup> *Süzek*, İş Güvenliği Hukuku, 243-246; *Akın*, Sorumluluklar, 73.

kodifikasyonu olarak adlandırılan teknik iş güvenliği mevzuatına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilir<sup>716</sup>.

Kusursuz sorumluluk halleri ise ancak kanunlarda açık bir düzenleme bulunması halinde söz konusu olabilmektedir. Kusursuz sorumluluk esasında tazmin yükümlülüğünün doğumu için kusur şart değildir. Şüphesiz işletmenin yarattığı tipik tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması sorumluluğun doğması için şarttır<sup>717</sup>. Bu hususta 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun “tehlike sorumluluğu ve denkleştirme” kenar başlıklı 71. maddesine değinmekte yarar görüyoruz. Söz konusu düzenleme uyarınca, “önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.

*Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır.*

*Belirli bir tehlike hâli için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır.*

Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler”. Önemle belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, gerekli tüm özeni gösterdiği hallerde dahi iş kazasının meydana gelmesi halinde bu kişilerin herhangi bir sorumluluğu doğmayacaktır. Bununla birlikte, giriştikleri faaliyetle çok sayıda kazaya, büyük zararlara yol açma ihtimali yaratanların bundan doğan zarara da katlanmaları gerekmektedir<sup>718</sup>. Ayrıca, üretimin nimetlerini elde eden işverenin, külfetine de

<sup>716</sup> Süzek, İş Güvenliği Hukuku, 250; Akın, Sorumluluklar, 73-74; Aynı yazar bkz. İş sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 37; Oğuzman/Öz, 240-241; Kabakçı, İSG’nin Hukuk Sistemindeki Yeri, 261.

<sup>717</sup> Oğuzman/Öz, 186-187; Antalya, 412, 646; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1412-1413; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 133-138; Caniklioğlu, 2012 Yılı Kararları, 494.

<sup>718</sup> Oğuzman/Öz, 3; Antalya, 411-412.

katlanması esasının benimsenmesi hakkaniyete de uygun düşer<sup>719</sup>. Gelişen hakkaniyet düşüncesi yanında, tehlike düşüncesi, hakimiyet ve onun görünümü olan objektif özen ihlali görüşleri kusursuz sorumluluğun dayandığı ilkeleri oluşturmaktadır<sup>720</sup>. Söz konusu sebeplerle TBK m. 71 hükmü ile zarar görenlere işverenden zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteme imkanı tanınmıştır<sup>721</sup>.

#### **b. İşverenin TBK m. 66 ve m. 116 Çerçevesinde Kusursuz Sorumluluğu**

İşverenin iş sözleşmesinden doğan gözetim borcu, işverenin işyerinde gerekli “her türlü önlemi” almasını gerekli kılar. Bu çerçevede işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki riske karşı bilimsel ve teknik gelişmelerin gerekli kıldığı önlemleri almak zorundadır. 6331 sayılı Kanun da işverene belirli yükümlülükler yüklemektedir. Bu yükümlülüklerden biri de işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmaktır. Bu bağlamda Kanunda öngörülen yükümlülüklerin önemli bir kısmı söz konusu iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri rehberliği ve danışmanlığında yerine getirilmektedir. Bu bağlamda bu kişilerin görevlerini hiç veya gereği gibi yerine getirmede hallerde işverenin sorumluluğuna gidilecektir. Diğer bir ifadeyle işyerinde belirli görev ve yetkileri bulunan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının sorumluluğunda bulunan yer ve konulardaki tasarrufları nedeniyle işyeri içinden veya dışından kişilerin zarar görmesi halinde işverenin tazminat sorumluluğu doğabilecektir<sup>722</sup>.

İşverenin çalışanlara karşı gözetme borcu çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı TBK m. 116 hükmü çerçevesinde ifa yardımcısı olarak kabul edilmelidir. Söz konusu düzenlemeye göre, “*Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte*

<sup>719</sup> Kusur sorumluluğu dışında özel bir sebep sorumluluğu düzenlenmesinde etkili olan düşünceler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tandoğan, Haluk: **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**. Ankara: Turhan Kitabevi, 1981, 5. vd.

<sup>720</sup> Antalya, 412.

<sup>721</sup> Oğuzman/Öz, 4; Antalya, 646-647.

<sup>722</sup> Esasen iş kazası veya meslek hastalığı bakımından zarar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafınan karşılanmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanunun 21. maddesindeki koşullar oluşmuşsa, işveren Kuruma karşı genel hukuk ilkelerinden ayrı bir hukuki temeli olan, Sosyal Sigortalar Hukukuna özgü bir sorumluluk esasında sorumlu olur. Bununla birlikte işçiler (veya ölümü halinde destekten yoksun kalanlar), Kurumca karşılanmayan zararları mevcutsa işverenden tazminat talep edebilirler (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1407-1408; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 187-188).



*yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılara kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür.*

*Yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir.*

*Uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya san'at, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür". Şu halde örneğin, iş güvenliği uzmanı alınması gereken bir önlemi bilgisizliği, tecrübesizliği, acemiliği vs. nedenle saptayamayıp işverene bildirmediği için bir iş kazası meydana gelmişse işveren, iş güvenliği uzmanının kusurundan dolayı çalışanlara karşı sorumludur. Bunun gibi, işyeri hekiminin çalışanın muayenesi sırasında yanlış teşhis koymasından dolayı bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse de durum aynıdır. Bu gibi durumlarda TBK m. 116 çerçevesinde işverenin kusursuz sorumluluğu söz konusu olmaktadır<sup>723</sup>. Belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ihmali neticesinde işverenle bir sözleşme ilişkisi içinde olmayan işyeri dışından kişilerin (örn. işyerine gelen misafirler) de zarar görmesi mümkündür. Bu gibi hallerde işverenin sorumluluğu ise kural olarak TBK m. 66 çerçevesinde belirlenir<sup>724</sup>.*

6331 sayılı Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrası hükmünde de işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı açıkça ifade edilmektedir. Bu çerçevede OSGB'lerden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alınması neticesinde de yine işverenin sorumluluğu devam etmektedir<sup>725</sup>. Ayrıca belirtmeliyiz ki, işverenin İSG yükümlülükleri sadece işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belirttiği tedbirlere karşı önlem almaktan ibaret değildir. Bu önlemlere uyulup uyulmadığının da sürekli olarak işverence denetlenmesi gerekmektedir (İSGK m. 4/f.1,b).

---

<sup>723</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 228-229; Sevimli, Ahmet: "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması". **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/1, 133; Oğuzman/Öz, 241.

<sup>724</sup> Oğuzman/Öz, 136 vd.; Antalya, 548 vd.

<sup>725</sup> Sevimli, 133.

## 2. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zarar Neticesinde Karşılaşacağı Hukuki Yaptırımlar

### a. Genel Olarak

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde zarar gören işçi ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, buna sebep olanlardan tazminat talep edebilirler. İşveren, ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranışı ile zarar verici olay arasında uygun illiyet bağı bulunduğu takdirde, bundan sorumlu tutulabilecektir<sup>726</sup>. İlliyet bağının kesilmesine yol açan üç etkenin varlığı halinde ise işverenin sorumlu tutulması söz konusu olamaz. İlliyet bağını kesen üç etken; mücbir sebep, zarar görenin ağır kusuru ve üçüncü kişinin ağır kusurudur<sup>727</sup>. Aşağıda işverene yükletilecek hukuki sorumluluk kalemleri hakkında açıklamalarda bulunulacaktır.

### b. Maddi Tazminat

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 49. maddesine göre “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*

*Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlâka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*

TBK m. 54’te maddi tazminata konu bedensel zararlar ise özellikle “tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar” olarak belirlenmiştir<sup>728</sup>.

<sup>726</sup> *Uluslan/Esen*, 19; *Oğuzman/Öz*, 238; *Akın*, Sorumluluklar, 78.

<sup>727</sup> İşçinin %100 kusurlu olduğu iş kazalarında işverenden maddi tazminat talep edemeyen işçi, Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı veya alacağı ödenek ve gelirlerle yetinmek zorunda kalır. Ancak çoğu durumda işçinin içinde bulunduğu ekonomik durumun zarara tek başına katlanmasına yetmeyeceği düşünülerek, kusurun bir kısmı da işverene yüklenmektedir, *Akın*, Levent: “İş Hukukunda Hakimın Manevi Tazminatı Takdir Yetkisi ve Borçlar Kanunu Md. 43-44 Uygulamaları”. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları (GS Üniversitesi) 06-07 Haziran 2008**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, Nisan 2009, 97; Yarg. 21. HD. 01.11.2000, E. 2000/21-1333, K. 2000/1594, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>728</sup> İşçinin çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitirmesi ile ekonomik geleceğinin sarsılması kavramlarını iş kazası ile ilgili tazminat davalarında kesin çizgilerle birbirinden ayırmak zordur. Bu zarar kalemleri, çoğunlukla içiçe hesaplanır ve genel bir deyişle “işgöremezlik tazminatı” adı altında toplanır. İşte işverenden talep edilecek tazminat, işçinin bu işgöremezlik tazminatının ilgili Kurumca karşılanmayan bölümüdür. Bu hususta bkz. Yarg. 21. HD. 02.04.2009, E. 2612, K. 4850; Yarg. 21. HD.

İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan işçinin bakım ve tedavi masrafları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılandığından, işverenden isteyeceği tazminat kalemleri içinde genellikle yer almaz. Kuşkusuz bu masrafı yapan Kurumun, daha sonra “işverene” veya “üçüncü kişilere”, bu anlamda işyeri hekimine ve iş güvenliği uzmanına şartları varsa rücu olanağı bulunmaktadır<sup>729</sup>. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler destekten yoksun kalma ile bedensel zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz<sup>730</sup> (TBK m. 55/f.1).

### c. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazası sonucu olarak işçinin ölmesi durumunda artık zarara uğrayan işçinin değil, müteveffanın yardımından mahrum kalan kişilerin maddi tazminat hakkından söz etmek gerekir. Uygulamada bu davaya konu olan tazminat istemine “destekten yoksun kalma tazminatı” denilmektedir<sup>731</sup>.

TBK m. 53’e göre ölüm hâlinde uğranılan zararlar özellikle, “cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar” olarak sayılmıştır. Şu halde ölüm neticesi olarak müteveffanın yardımından mahrum kalanların zararını da tazmin etmek gerekir.

Destekten yoksun kalma tazminatında, müteveffanın yaşamı boyunca desteğine ihtiyaç duyanlara yapacağı katkı dikkate alınacaktır. Miktar itibarıyla da desteğin

---

03.02.2009, E. 8137, K. 1333, *Başterzi*, 2009 Yılı Kararları, 99-105; *Uluslan/Esen*, 169; *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 130; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1407-1408.

<sup>729</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 473 vd.; *Tuncay/Ekmekçi*, 370 vd.; *Sözer*, 137 vd.; 175-178; *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 214 vd.

<sup>730</sup> Bu konuda bkz. *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 509 vd.

<sup>731</sup> *Seratlı*, Gaye Burcu: **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**. Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003, 84; *Uluslan/Esen*, 204; *Demir*, İş Hukuku ve Uygulaması, 190; *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 138-139; *Akın*, Sorumluluklar, 85.

muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak elde edebileceği kazancından, desteğinden yoksun kalanlara ayıracağı miktarın peşin değerinden oluşmaktadır<sup>732</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatında açıklığa kavuşturulması gereken bazı noktalar vardır. Öncelikle ifade etmek gerekir ki, ölen işçinin baktığı şahsın, aynı ailenin fertleri, kan hısmı veya mirasçısı olması şart değildir<sup>733</sup>. Zira mirasçı olduğu halde destek ihtiyacı bulunmayanlar olabileceği gibi, mirasçı olmadığı halde destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı bulunanlar da vardır<sup>734</sup>. Destek denildiği zaman, bir kişinin başkalarına fiilen bakması, onları maddi yönden görüp gözetmesi, bu kişilerin geçimlerini sağlaması gerekli ve yeterlidir. “İleride kurulacak” bir bakma ilişkisini dahi, destek kavramı içine girer. Gerçekten ekonomik yönden gelir sağlamamakla birlikte, gelecekte bu niteliği kazanacağı kuşkusuz olan bir kişi, destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilir. Yaptığımız bu saptamalar çerçevesinde sadece eş, çocuk, ana ve babalar değil, kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. de fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler<sup>735</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatında, desteklenen eğer desteğin mirasçısı ise elde ettiği miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, özel sigortadan elde edilen tazminatlar, destek için artık yapılması gerekmeyen giderler zararlardan düşülür. Bunu takiben, varsa iş kazasında ölen işçinin müterafık kusuru oranında bir mahsubun ardından durumun gerekleri ve hakkaniyete göre hakim tarafından indirimler yapılır<sup>736</sup>. Son aşamada, destekten yoksun kalanlara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan

---

<sup>732</sup> Seratlı, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 240 vd.; Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 344-345; Aynı yazar bkz. Sorumluluklar, 85; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1416-147; Baycık, Yeni Düzenlemeler, 139;

<sup>733</sup> Seratlı, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 136; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 190.

<sup>734</sup> Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 345 ; Yargıtay emekli aylığı alan anne veya babaya destekten yoksun kalma tazminatı ödenmeyeceğini karara bağlamıştır, Yarg. 21. HD. 23.03.2006, E. 2006/105, K. 2006/2694, LİHSGHD, 2006, S. 11, s. 1066-1067 ; Ayrıca bkz. Yenisey, 2006 Yılı Kararları, 96-97.

<sup>735</sup> Seratlı, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 147-152; Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 345 ; Ulsan, 167; Ulsan/Esen, 206 vd.; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 190.

<sup>736</sup> Yalnızca işverenin kusurlu olması durumunda bir hakkaniyet indirimi yapılamaz, Akın, BK m. 43-44 Uygulamaları, 98-99.

gelirin peşin değerinin zarardan mahsubu ile destekten yoksun kalanlara hisseleri oranında ödenecek miktara ulaşılır<sup>737</sup>.

#### **d. Manevi Tazminat**

İş kazası sonucu oluşan zararlar yalnızca maddi zararlar değildir. Gerek kazaya uğrayan çalışan gerekse ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar manevi zarara da uğrayabilirler. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması halinde uygulanabilecek hukuksal yaptırımlardan biri de manevi tazminattır<sup>738</sup>. Belirtelim ki, manevi zararın tazmini konusunda SGK tarafından kişilere herhangi bir ödeme yapılmadığından, doğrudan işverenden manevi tazminat talep edilebilmektedir<sup>739</sup>.

Manevi zarar bir haksız fiil sonucu doğabileceği gibi, sözleşmeye aykırılıktan da kaynaklanabilir<sup>740</sup>. İş hukuku mevzuatımızda manevi zarara ve dolayısıyla manevi tazminata değinen bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle konu Türk Borçlar Kanununun ilgili hükümlerine göre değerlendirilmektedir. TBK m. 56'ya göre, *“Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevî tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.*

*Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevî tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir”.*

Manevi tazminat, iş kazasına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın sebep olduğu acı ve ıstırapı hafifletmeyi amaçlar. İş kazası dolayısıyla işçinin ölmesi halinde manevi tazminat talep hakkı ise ölenin yakınlarına aittir (TBK m. 56). Burada, “yakın” kavramından yalnızca aile hukuku ilkeleri çerçevesinde aralarında nafaka yükümlülüğü bulunan kişileri değil, geniş anlamda ölenle duygusal bir yakınlığı olan kişileri de anlamak gerekir<sup>741</sup>. Bu anlamda olaydan acı ve ıstırap duyan sevgili, sözlü, evlatlık gibi

<sup>737</sup> Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 347-348; *Uluslan*, 159.

<sup>738</sup> Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 341; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1418-1420; *Demir*, İş Hukuku ve Uygulaması, 189-190; *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 521 vd.

<sup>739</sup> *Baycık*, Yeni Düzenlemeler, 152.

<sup>740</sup> *Uluslan/Esen*, 224.

<sup>741</sup> *Uluslan*, 187-188; *Oğuzman/Öz*, 273-274; *Akın*, Sorumluluklar, 84.

yakınlar da manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Dolayısıyla manevi tazminat talep edebilecek yakınlık, mirasçılık sıfatıyla eşleştirilemez. Yakınlık düzeyine göre bazı mirasçılar (eş, çocuk, ana-baba, kardeş) tazminat hakkına sahipken, örneğin uzakta yaşayan, yıllardır görüşülmeyen çocuk, kardeş vs. bu haktan mahrum kalabilir<sup>742</sup>.

İşçinin ölümü halinde yakınlarının manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, ölen işçinin daha önce manevi tazminat almamış olmasına bağlı değildir. Kaza geçiren ve sonrasında bu kaza sebebiyle yaşamını yitiren işçinin yakınlarının onun ölümünden kaynaklanan manevi acılarına karşılık tazminat talep edebilmeleri mümkündür<sup>743</sup>. Bunun gibi, 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 47'den farklı olarak TBK'nın 56. maddesi ile ölüm dışında da zarar görenin yakınlarına manevi tazminat ödeneceği kabul edilmiştir. Ancak bunun için zarar görenin ağır bedensel zarara uğraması gerekmektedir<sup>744</sup>.

Tazminat miktarını belirleme yetkisi ise hakime verilmiştir. Tazminat miktarı belirlenirken olayın meydana geliş biçimi, tarafların kusurları, ekonomik ve sosyal durumları gibi birçok hususun dikkate alınması gerekmektedir<sup>745</sup>. Manevi tazminatın hükmedilmesinde acı ve ızdırabın kısmen de olsa giderilmesi amaçlandığından tazminat miktarının çok düşük olmaması gerektiği gibi, aşırı zenginleşmeye de neden olmaması gerekir<sup>746</sup>.

---

<sup>742</sup> Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 343; Aynı yazar bkz. Sorumluluklar, 84.

<sup>743</sup> Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 343-344

<sup>744</sup> Caniklioğlu, 2012 Yılı Kararları, 528.

<sup>745</sup> Öğretide, korunan kişisel değerlerin ihlali halinde manevi tazminatı belirleyecek olan hakimin, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, mevki ve makamları gibi sübjektif ve ayrımcı kriterler yerine objektif ve genel kriterlerden hareket ederek manevi tazminatı belirlemesi gerektiği belirtilmektedir. Bkz. *Erlüle*, Fulya: **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat**. Ankara, 2011, 389, 414 vd.; *Caniklioğlu*, 2012 Yılı Kararları, 523).

<sup>746</sup> *Oğuzman/Öz*, 265; *Demir*, İş Hukuku ve Uygulaması, 190; *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 174.

## II. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK HALİNDE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

### 1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık, mevzuatta getirilen yükümlülüklerle uymamak anlamına gelir<sup>747</sup>. Bu kapsamda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılmasına ilişkin 6331 sayılı Kanun ile ilgili yönetmeliklerde yer alan hükümlere aykırılığın temel yaptırımı olarak idari para cezası öngörülmüştür<sup>748</sup>. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin para cezaları 6331 sayılı Kanunun “teftiş ve idari yaptırımlar” başlıklı dördüncü bölümünde, 26. maddede düzenlenmiştir. Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları, 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesi hükümleri uygulanır. Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir (İSGK m. 26/f.2).

6645 sayılı Kanunla 6331 sayılı Kanunun 26. maddesinin değiştirilmeden önceki halinde idari para cezalarının belirlenmesinde işyerinin büyüklüğü dikkate alınmamakta, ihlal gösteren işverenler yeknesak şekilde aynı idari para cezalarına tabi

<sup>747</sup> Konuya ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. *Aydın/Ezer*, 11-32.

<sup>748</sup> Kanunda öngörülen idari para cezası miktarlarının yüksekliği karşısında işverenlere yönelik ödüllendirme ve teşvik mekanizmalarının da getirilmesinin isabetli olacağı ayrıca belirtilmektedir (*Aydın/Ezer*, 23; *Gerek*, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri, 16; *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 635; 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmeden önce yazılan eserinde benzer bir öneri için bkz. *Süzek*, Çözüm Önerileri, 321; *Seratlı*, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 240; *Başterzi*, 118 vd.).

tutulmaktaydılar<sup>749</sup>. Son değişiklik kapsamında idari para cezaları artık işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenecektir. Buna göre Kanunun 26. maddesinde öngörülen idari para cezaları; a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak uygulanır. b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak uygulanır. c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak uygulanır (m. 26/f.3). Ancak işin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz (m. 26/f.4). Bunun gibi, çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında ayrıca işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre değerleme öngören 3. fıkra hükümleri uygulanmayacaktır (m. 26/f.5). İdari para cezalarının miktarını işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına bağlayan söz konusu düzenlemeyi isabetli buluyoruz.

## **2. İdari Para Cezalarının Muhatabı**

Kanun koyucu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlölüklerin ihlali halinde idari para cezalarının muhatabının işveren olacağını belirtmiştir (İSGK m. 26). Bu çerçevede 6331 sayılı Kanunda işveren, “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır (m. 3/f.1-ğ). İşveren vekillerinin idari para cezalarının muhatabı olup olamayacağı konusunda ise öğretide fikir ayrılığı bulunmaktadır. Söz konusu tartışmanın çıkış kaynağı ise, Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasında işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağına ilişkin düzenlemedir. Bu hususta ilk görüşe göre, m. 3/f.2 hükümünden hareketle

---

<sup>749</sup> Öğretide uzun bir süredir iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari para cezalarının belirlenmesinde işyeri büyüklüğünün dikkate alınmaması eleştirilmekteydi (Süzek, İşçi Sağlığı, 49; Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 328; Aynı yazar bkz. Sorumluluklar, 92; Aydın/Ezer, 23).



işveren vekilinin idari para cezalarının faili olabilmesi mümkündür<sup>750</sup>. Bu kapsamda idari yaptırıma maruz kalacak işveren vekilleri, ihlale konu yükümlülüklerin yerine getirilmesi konusunda görevli ve yetkili kılınan kişilerdir<sup>751</sup>. Karşı görüşe göre ise, işveren vekilleri her ne kadar bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılırlar da, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezalarından sorumlulukları kural olarak bulunmamaktadır<sup>752</sup>. Kanımızca, isabetsiz ve muğlak bir düzenleme olmakla birlikte, 6331 sayılı Kanunun uygulanmasında işveren vekillerinin işveren sayılacağına ilişkin düzenlemenin idari para cezalarında muhatabın da işveren vekili olabileceği şeklinde yorumlamak gerekir. Önemle belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanununda idari para cezalarının muhatabı olarak işveren vekilleri açıkça belirtilmektedir. Öğretide, işveren vekiline idari para cezası verilebileceğine ilişkin 4857 sayılı Kanunda yer alan hükmün isabetsiz olduğuna dikkat çekilmiştir. Zira işveren vekilinin idari suçlarda düzenlenen zorunlulukları yerine getirmek konusunda görevli ve yetkili kılındığını tespit etmek her zaman kolay olmayacaktır. Nitekim bu nedenle uygulamada da idari para cezalarının çoğunlukla işverene verilmesi söz konusudur<sup>753</sup>. Aynı saptamaların 6331 sayılı Kanun bakımından geçerli olduğunu belirtmemiz gerekir. Bu çerçevede işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının 6331 sayılı Kanun bakımından işveren vekili sayılıp sayılmayacağı tartışmasının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu hususta tekrardan kaçınmak adına tezimizin ilgili bölümlerindeki açıklamalarımıza atıf yapmakla yetiniyoruz<sup>754</sup>.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaştığı durumlarda ve özellikle asıl işverel-alt işveren ilişkisinde idari para cezasının muhatabının belirlenmesi de önem arz

---

<sup>750</sup> Sarıbay Öztürk, 329; Demir, İşverenin Sorumluluğu, 702-703; Aynı yazar bkz. İş Hukuku ve Uygulaması, 195; Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 198-199.

<sup>751</sup> Sarıbay Öztürk, 329.

<sup>752</sup> Aydın, Ufuk/Ezer, Burcu: “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/4, 21; Aynı görüşteki Özdemir’e göre, ceza yargılamasında dahi işveren vekillerinin görev, yetki ve sorumluluklarını mahkeme önünde ayırtırmak güçken, idarenin tek taraflı olarak idari para cezası verirken bunu tespit edebilmesi olanaksızdır (Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 637).

<sup>753</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 172-173; Aynı görüşte bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 637; Aksi görüşteki Sarıbay Öztürk ise yetkili ve sorumlu işveren vekilinin tespit edilebildiği hallerde cezaların şahsiliği ilkesi gereği işverenin cezai bakımdan sorumlu tutulmasının yerinde olmayacağını, bu bakımdan hükmün isabetli olduğunu belirtmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, 330).

<sup>754</sup> Bkz. Birinci Bölüm, §3, I, 3, b.

eder. 6331 sayılı Kanunun 23. maddesinde aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenlerin; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapacağı, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapacağı, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendireceği öngörülmüştür (f.1). Öğretide, ortak çalışma alanlarındaki görev ve sorumluluk dağılımının detaylı bir şekilde düzenlenen yönetmelikler eliyle düzenlenmesi ve alt işverenlerin sorumluluğunun 6331 sayılı Kanun bakımından da tanımlanması gerektiği belirtilmektedir<sup>755</sup>.

### **3. İdari Para Cezalarının Miktarı**

Aşağıda ihlali halinde idari para cezasının söz konusu olacağı yükümlülüklerle ve bu yükümlülüklerle aykırılık halinde verilecek idari para cezasının miktarının ne olacağına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Belirtelim ki, sağlık gözetimi yapılması, risk değerlendirmesi yapılması vb. gibi konumuzla dolaylı yönden bağlantılı olan yükümlülüklerle aykırılıklar neticesinde de idari para cezası söz konusu olmaktadır. Ancak biz aşağıda sadece işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılmasıyla doğrudan ilgili gördüğümüz başlıklar üzerinde duracağız.

#### **a. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Konusundaki Yükümlülüklerine Aykırı Hareket Eden İşverene Uygulanacak İdari Para Cezası**

6331 sayılı Kanun m. 26/f.1-b, m. 6/f.1-a'da gösterilen nitelikte işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık halinde öngörülecek idari para cezasını düzenlemektedir. Buna göre, belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, idari para cezası verilir. Yine m. 26/f.1-b uyarınca işverene, 6331 sayılı Kanun m. 6/f.1 (b), (c) ve (d) bendlerinde yeri alan yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası idari para cezası verilecektir. Buna göre işveren, görevlendiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç,

---

<sup>755</sup> Aydın/Ezer, 22; Akın, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 215; Kılıç/Bülbül, 20.

mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar (İSGK m. 6/f.1-b); işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar (İSGK m. 6/f.1-c); çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir (İSGK m. 6/f.1-d).

Nihayet işverenin görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getireceği hükme bağlanmıştır. (İSGK m. 6/f.1-ç). Buna aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür. 4857 sayılı Kanun döneminde olmayan bu hüküm, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının işyerindeki etkinliğini sağlamasına yardımcı olacak niteliktedir<sup>756</sup>.

#### **b. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanının Görevlerini İfasına İlişkin Hükme Aykırı Hareket Eden İşverene Uygulanacak İdari Para Cezası**

6331 sayılı Kanun m. 8/f.1 hükmü uyarınca, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. 6331 sayılı Kanun m. 26/f.1-c’de buna aykırı hareket eden işverene binbeşyüz Türk Lirası idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Şüphesiz bu kişilerin mesleki bağımsızlığını sağlamak açısından idari para cezası uygulaması yeterli olmayacaktır. Mesleki bağımsızlık, bu kişilerin görevlerini yapmaları sebebiyle hak kaybına uğramayacağı ve sözleşmelerinin feshedilemeyeceğinin yasal olarak düzenlenmesi ve buna aykırılığın tazminat yaptırımına bağlanması halinde işlerlik kazanabilecektir<sup>757</sup>.

---

<sup>756</sup> Sarıbay Öztürk, 303.

<sup>757</sup> Sarıbay Öztürk, 306; Bu hususta ayrıntılı değerlendirme için bkz. Üçüncü Bölüm, §9.

**c. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurmayan İşverene Uygulanacak İdari Para Cezası**

6331 sayılı Kanun m. 8/f.6 uyarınca belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır. Buna aykırı hareket eden işverene binbeşyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

**d. Yönetmeliklerde Belirtilen Yükümlülükleri Yerine Getirmeyen İşverene Uygulanacak İdari Para Cezası**

6331 sayılı Kanunun 30. maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası, idari para cezası verileceği öngörülmüştür.

Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmiştir (İSGK m. 30/f.1,b).

(i) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım.

(ii) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.

(iii) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.

(iv) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği.

(v) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.

(vi) 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesine ilişkin eğitim programları, eğitimin süresi ve eğiticilerin nitelikleri ile görevlendirmeye ilişkin hususlar<sup>758</sup>.

Kanunun somut hükümleri yanında yönetmelik hükümlerine aykırılık durumunda da idari para cezası öngörülmesinin kusursuz suç ve ceza olmaz (*nulla poena sine culpa*) ilkesine aykırı olup olmadığı tartışmaya açıktır<sup>759</sup>. Belirtelim ki, günümüzde kanunilik ilkesi, suçlar bakımından mutlak niteliğini sürdürmekle birlikte, kabahatlerde maddi unsurun içeriğinin yasayla doldurulması konusunda esnetilmiştir. Ancak içeriği doldurulacak çerçeve normun sınırları, yasa koyucu tarafından belirli bir biçimde saptanmalıdır. Bu bağlamda 6331 sayılı Kanunun net bir çerçeve belirtmeksizin pek çok temel alanı yönetmeliklere bırakmış olması eleştirilere konu olmuştur<sup>760</sup>. Bu çerçevede Kanunun 30. maddesinin Anayasaya aykırı olduğu da iddia edilmiştir. Ancak iptal talebi AYM tarafından reddedilmiştir<sup>761</sup>.

<sup>758</sup> Ek: 10/9/2014-6552/18 md.

<sup>759</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 636.

<sup>760</sup> İTO Hukuki Değerlendirme, 1 ([www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf)); Kanun tasarı halindeyken söz konusu sınırların belirgin biçimde saptandığından söz edilemeyeceği yönünde eleştiri için ayrıca bkz. Centel, Denetim Sistemi ve Yaptırımlar, 63; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 636.

<sup>761</sup> AYM 03.04.2013, E. 2012/97, K. 2013/51; Bu hususta bkz. Birinci Bölüm, §2, III, 5, a, aa.

#### e. Maktu Nitelikteki İdari Para Cezalarının Yeniden Değerleme Oranında Artırılması

5326 sayılı Kabahatler Kanununun “idari para cezası” kenar başlıklı 17. maddesinin ilk fıkrasına göre İdarî para cezası, maktu veya nispi olabilir. Aynı maddenin 7. fıkrasında ise idari para cezalarının her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298. maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilelen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanacağı öngörülmektedir. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz. Ancak aynı fıkra bu artırıma ilişkin düzenlemenin nispi nitelikteki idari para cezaları açısından uygulama alanı bulmayacağı da hükme bağlanmıştır<sup>762</sup>. Söz konusu hüküm, 6331 sayılı Kanunda yer alan maktu nitelikli idari para cezaları bakımından da uygulama alanı bulacaktır.

#### 4. İdari Para Cezalarına İtiraz

6331 sayılı Kanun’da yargı yoluna başvuru ile ilgili açık bir hüküm yer almamaktadır. İdari para cezalarına itiraz konusunda 5728 sayılı Kanun değişikliğinden sonra bu konuda hüküm içermeyen İş Kanunu bakımından da, Kabahatler Kanununun genel kanun olmasından dolayı (m. 3) başvuru yolunu düzenleyen 27. maddesi uygulama alanı bulacaktır<sup>763</sup>. Kanunun 27. maddesine göre, idarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza hakimliğine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir. Bu çerçevede işverenler, 6331 sayılı Kanun m. 26’ya göre verilen idari

<sup>762</sup> Geçmiş dönemde nispi nitelikteki idari para cezalarının yeniden değerlendirme oranına tabi tutulmaması eleştirilmiş ve enflasyonun etkisiyle nispi nitelikteki idari para cezalarının etkisinin kaybolması ve zaman içinde bu para cezalarının caydırıcılığının ortadan kalkacağına dikkat çekilmiştir (*Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat*, Talat: “4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”. **Kamu-İş**, C: 7, S: 3, 2004, 225, 227).

<sup>763</sup> *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1387; *Aydın/Ezer*, 25-27; Ayrıca bkz. *Caniklioğlu/Canbolat*, 272 vd.

para cezalarının tebliğinden itibaren onbeş gün içinde sulh ceza hakimliğine itiraz edebileceklerdir<sup>764</sup>.

## **§9. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ MESLEKİ BAĞIMSIZLIĞI, İŞ GÜVENCESİ SORUNU VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

### **I. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ MESLEKİ BAĞIMSIZLIĞI**

#### **1. İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsurunun İşyeri Hekimi ile İş Güvenliği Uzmanı Açısından Değerlendirilmesi**

Kamu görevlisi olmayan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, Türk çalışma mevzuatı bakımından mesleksel statüsü olan işçilerdir. Bilindiği gibi, işçi sayılmak için işgörmenin bir ücret karşılığında ve işverene bağımlı olarak yerine getirilmesi gerekir. Öğreti tarafından uzun süredir kabul edilen ve yargı kararlarında da vurgulanan iş sözleşmesinin “işgörme, ücret, bağımlılık” unsurları<sup>765</sup> 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda da açıkça yer almıştır. Buna göre, hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (m. 393/f.1).

Bağımlılık unsuru, işçinin işin yapılması sırasında işverenin talimatına bağlı olması, onun denetim ve gözetimi altında iş görmesini anlatır<sup>766</sup>. Yapılan işin niteliği ve

---

<sup>764</sup> İdari para cezalarına ilişkin itiraz merciinin iş mahkemeleri olması gerektiği yönünde bkz. *Caniklioğlu/Canbolat*, 274-275; *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 640; *Seratlı*, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 211-212; *Akın*, Sorumluluklar, 92; *Oğuz*, 132; *Centel*, Tankut: “3.4.2012 Tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı”nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri (25 Nisan 2012)**, TİSK Yayın no: 322, Ankara, 2012, 62; *Sarıbay Öztürk*, 336.

<sup>765</sup> İş sözleşmesinin söz konusu unsurlarından “bağımlılık unsuru”, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bir unsur olma özelliği gösterir. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. *Arslan Ertürk*, 87 vd.; *Şakar*, İş Hukuku Uygulaması, 33 vd.; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 325 vd.; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 103 vd.; *Narmanlıoğlu*, 167 vd.; *Akyiğit*, İş Hukuku, 95 vd.; *Taşkent (Eyrenci/Ulucan)*, 53 vd.; Yargıtayın konuya ilişkin bazı kararları için bkz. Yarg. 10. HD. 01.1974, E. 1974/3612, K. 1974/4736 ; Yarg. 9. HD. 23.02.2010, E. 2008/12560, K. 2010/4619, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>766</sup> *Güzel*, Bağımlılık Unsuru, 106; *Sümer*, Haluk Hadi: “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 19, Eylül 2010, 68.

koşulları hukuki bağımlılığı ortadan kaldırıcı faktörler olarak kabul edilmemektedir<sup>767</sup>. İşçinin işverene ait iş organizasyonu içinde, onun yararına iş görmesi, bağımlılık ilişkisinin varlığı açısından yeterlidir<sup>768</sup>. Ancak belirtilmelidir ki iş ilişkisindeki bağımlılık kavramı mutlak değil, göreceli bir yapıya sahiptir. Diğer bir deyişle, bağımlılık ilişkisinin, işçilerin mesleki faaliyetleri, deneyimleri, yaptıkları işin niteliği ve işyerindeki hiyerarşik konumlarına göre farklı derece ve anlamda değerlendirilmesi gerekir<sup>769</sup>. İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı mesleklerinde de, bu kişilerin iş görme borcunun konusunu insan sağlığı ve güvenliği oluşturduğundan ve bu mesleklerin özelliklerinden dolayı işverenin yönetim hakkını kullanmasına ilişkin olarak emir ve talimat verme yetkisi mesleğin yerine getirilmesine ilişkin değil organizasyonel ve idari anlamda mevcuttur<sup>770</sup>. Bu çerçevede, işçilerin sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren konularda hekimler ve iş güvenliği uzmanları kimseden emir ve talimat almaksızın mesleki açıdan özgür bir biçimde hareket ederler<sup>771</sup>. Şu halde, işyeri hekimi/iş güvenliği uzmanı ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin idari bir nitelik taşıdığı<sup>772</sup>, bu kişilerin mesleki açıdan bağımsız olduğu vurgulanmalıdır<sup>773</sup>.

Önemle ifade edelim ki, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleklerini icra ederken mesleki bağımsızlık içinde hareket etmeleri esas olmakla birlikte işyerinde yaşanan olumsuzlukların giderimi noktasında bu kişilerin işverene karşı etkinliği

---

<sup>767</sup> Güzel, Bağımlılık Unsuru, 108; Sümer, 70; Pulat, 2067.

<sup>768</sup> Sümer, 70.

<sup>769</sup> Güzel, Bağımlılık Unsuru, 108; Pulat, 2066.

<sup>770</sup> İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki garantör rolü bu kişilerin görevlerini mevzuatta öngörülen şekilde yerine getirip getirmediğinin denetimini gerektirir. Bu hususta bkz. Kabakçı, Temel Yükümlülükler, 298 vd.

<sup>771</sup> Alli, 84; Şişli, İşyeri Hekimliği, 202; Karagöz, 387; Pulat, 2066-2067; Baskan, 26.

<sup>772</sup> Bu kişilerin görevini yapacağı yerin belirlenmesi, hizmetlerine sunulan malzemenin kullanılması, iş sürelerinin organizasyonu, ücret ve ücret zamlarının belirlenmesi gibi konularda işverene bağımlılık söz konusudur (Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 162, 218).

<sup>773</sup> Alman hukukunda da iş tıbbı ve iş tekniğine ilişkin uzmanlık bilgilerini kullanırken işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işverenden talimat almayacağı ASIG m. 8/I'de yer almaktadır. Söz konusu talimat yasağı, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunları denetim altına almak amacına yönelik olanları kapsamaz. Diğer bir ifadeyle işveren, bu kişilerin görevlerini yerine getirip getirmediğini denetleyip bu doğrultuda talimatlar verebilecektir. Söz konusu denetimler özellikle asgari çalışma süresine uyulması ve işyeri çalışma programının yürütülmesi bakımından önem gösterir (Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 51, 58).



tartışmalıdır<sup>774</sup>. Her ne kadar, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevlerini mesleki bağımsızlık içinde yürüteceklerine işaret edilmişse de, bu kişilerin işverene karşı bağımsızlığını güvenceye alan feshe karşı koruma tedbirleri mevzuatımızda etkin bir şekilde öngörülmüş değildir. İleride bu konuya ilişkin açıklamalara ve değerlendirmelere ayrıntılı olarak yer vereceğiz.

## **2. İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleklerinin İcrasında Temel Alınması Gereken Etik Değerler**

### **a. İşyeri Hekimliği Mesleği Bakımından Konunun Değerlendirilmesi**

İlk söz olarak işaret edelim ki, işyeri hekimleri de her şeyden önce birer “hekim”dir. Bu çerçevede, kökü çok eskilere dayanan bu mesleğin etik değerlerine ilişkin incelemede bulunmak konunun aydınlanmasına yardımcı olacaktır. İlk hekimlik uygulamalarından günümüze kadar meslek içi ve dışı birçok etkenden etkilenererek yeni biçimler alan hekimlik mesleğinin etik değerlerine hekimlik yeminlerinde de büyük ölçüde yer verildiği dikkati çekmektedir<sup>775</sup>.

Bilinen en eski, hekimlik yemini “*Hipokrat yemini*”dir. Bu yeminin, antik çağda yaşamış ve Batı tıbbının kurucusu olduğu kabul edilen Hipokrat (Hippokrates) ya da onun öğrencilerinden birisi tarafından yazıldığı kabul edilir. Zaman içinde defalarca değişikliğe uğramış olan özgün metnin Türkiye'deki tıp fakültelerinin mezuniyet törenlerinde kullanılan en yaygın şekli şöyledir: “*Tıp fakültesinden aldığım bu diplomanın bana kazandırdığı hak ve yetkileri kötüye kullanmayacağıma, hayatımı insanlık hizmetlerine adayacağıma, insan hayatına mutlak surette saygı göstereceğime ve bilgilerimi insanlık aleyhinde kullanmayacağıma, mesleğim dolayısıyla öğrendiğim sırları saklayacağıma, hocalarıma ve meslektaşlarıma saygı göstereceğime din, milliyet, cinsiyet, ırk ve parti farklarının görevimle vicdanım arasına girmesine izin vermeyeceğime, mesleğimi dürüstlük ve onurla yapacağıma, namusum ve şerefim üzerine yemin ederim*”.

<sup>774</sup> Orhan, Serdar: “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”. **Emek ve Toplum Dergisi**, C: 3, Yıl: 3, Sayı:6, 2014/2, 73; İTO Hukuki Değerlendirme, 5 ([www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf)).

<sup>775</sup> Başçıl, Mesleki Bağımsızlık, 105.

Ortaya çıktığı ilk dönemden beri mesleklerini icra ederken hekimleri manevi olarak etkileyen Hipokrat yemininden günümüze çeşitli platformlarda hekimlerin mesleki bağımsızlıkları ve bağlı olacakları etik ilkeler tartışılmıştır. Konunun iş sağlığı boyutu bakımından etik kurallara ilişkin uluslararası kuruluşların yayınladığı rehber niteliğinde ilkeler mevcut bulunmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün İş Sağlığı Uluslararası Komisyonu Genel Sekreterliği (ICOH) tarafından son sürümü 2002 yılında yayınlanan rehberde, mesleki bağımsızlığın önemine vurgu yapılmaktadır. Buna göre, “iş sağlığı profesyonelleri, işlevlerini yürütmede tam bir profesyonel bağımsızlık aramalı, bunu sürdürmeli ve gizlilik kurallarına dikkat etmelidirler. İş sağlığı profesyonelleri, özellikle sağlığa ve güvenliğe karşı tehlike oluşturan mesleki riskler konusunda, işveren, işçi ve temsilcilerine önerilerde bulunurken, hiçbir koşul altında yargılarının ve beyanlarının bir çıkar çatışmasından etkilenmesine izin vermemelidirler”. Ayrıca bir diğer uluslararası kuruluş olan ILO'nun 112 sayılı tavsiye kararı, “İş sağlığı örgütü hekimleri hem işverenden hem işçiden mesleki ve moral açıdan, tam bağımsız olmalıdır. Bu bağımsızlığı sağlamak için ulusal yasa ve yönetmelikler ya da taraflarla ilgili örgütlerin anlaşmaları sanayii hekiminin başta atama ve işten ayrılma koşulları olmak üzere iş tanım ve koşullarını belirlemelidir” hükmünü ihtiva etmektedir (m. 15).

Şüphesiz, hekimlik mesleğinin temelinde yatan etik değerlerin benimsenmesi için görevlerini layıkıyla yapabilecekleri bir ortam ve erdemlerini koruyabilecekleri koşullar sağlanmalıdır. Sorunun, yalnızca görev ve ahlak düzeyinde ele alınmaması, hekimlik mesleğinin temel değerlerinin hukuk sistemi içinde korunması şarttır<sup>776</sup>.

#### **b. İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleği Bakımından Konunun Değerlendirilmesi**

Mevzuatımızda iş güvenliği uzmanlığı mesleğini hangi fakülte ve yüksöksokul mezunlarının hangi şartlarla yapabileceği düzenlenmektedir. Ancak bu bölümlerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin derslerin müfredatta yeri ya yoktur ya da oldukça sınırlıdır. Önemle belirtelim ki, çalışanın sağlığını ve yaşamını en az hekimlik mesleği kadar ilgilendiren bu mesleği seçen kişilerin de belirli etik ilkelere riayet etmesi

---

<sup>776</sup> Başçıl, Mesleki Bağımsızlık, 108.

gerekmektedir. Güvenlik tekniğine ilişkin mesleki bilgileri uygularken mesleki vicdanı ile bağı olan iş güvenliği uzmanı, özel mesleki bilgilerini, insan sağlığı ve güvenliğini olabildiğince koruyacak şekilde kullanmakla yükümlüdür<sup>777</sup>.

### **3. 6331 Sayılı Kanun ve İkincil Mevzuatta Yer Verilen Mesleki Bağımsızlığı Korumayı Amaçlayan Hükümler**

6331 sayılı Kanunun 8. maddesine göre, “işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütür” (f.1)<sup>778</sup>. Diğer bir deyişle, işyeri hekimi tıbbi uzmanlık bilgisini, iş güvenliği uzmanı ise iş tekniğine ilişkin uzmanlık bilgisini işyerlerinde uygularken işverenden talimat almazlar<sup>779</sup>. Öğretide, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı vaziyetteyken, istihdamında zorunluluk bulunan personelin iş görme edimini ifa ederken tabi olacağı kuralların, hak ve sorumluluklarını belirleyen temel ilke ve sorumluluk normu olduğundan yönetmelikten önce kanunda düzenlenmesi gereğine dikkat çekilmiştir<sup>780</sup>. Ancak bu kişilerin mesleki bağımsızlığa ve mesleğe ilişkin etik ilkelere ilişkin düzenlemelere İşHek. Yön. m. 42 ile Uzm. Yön. m. 35’te yer verilmiştir. Söz konusu iki madde metni birbirinin aynısıdır.

Buna göre, “(1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenler;

a) Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar.

b) Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler.

c) Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.

<sup>777</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 126.

<sup>778</sup> İstanbul Tabip Odası’nın 6331 sayılı Kanun hakkındaki hukuki değerlendirmesinde Kanunda “mesleki bağımsızlığa” sadece değinilmekte olduğuna dikkat çekilmektedir. İlgili rapora göre, Kanunda mesleki bağımsızlığın kapsamı, sınırları, işyeri hekiminin bu çerçevede sahip olduğu hak ve yetkiler ile mesleki bağımsızlığın ihlalinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilmemektedir (İTO Hukuki Değerlendirme, 5 [www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf)).

<sup>779</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 77 ve 88.

<sup>780</sup> Engin, İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personel, 90-91.

(2) Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.

(3) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenlerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde sürdürür”.

İşyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının “sır saklama yükümlülüğü” nün burada “güven ve gizlilik” ifadeleriyle tekrar edildiğini görüyoruz. Diğer bir ifadeyle bu kişiler, görevlerinin gereği olarak öğrendikleri işyerine ait mesleki sırları, işyerinin ekonomik ve ticari durumunu gizli tutmak zorundadırlar. Ancak toplumun ve çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için de açıklanması gereken bilgilerin saklanmaması gerekir. Hatta, gerektiğinde ilgili mevzuatın uygulanmasında yetkili mercilere de başvurmak zorundadırlar<sup>781</sup>. Aynı şekilde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı hizmet verdikleri bütün işverenlere eşit davranmak durumundadır.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, hiçbir şart altına, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalarında, verecekleri kararların çıkar çatışmalarından (özellikle işveren, işçiler veya onların temsilcilerinden) etkilenmesine izin vermemelidir<sup>782</sup>. İşyeri ile ilgili kararları alma hak ve yetkisi işverene ait olduğundan her ne kadar özellikle iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığından söz edilse de uygulamada esas olarak işverenin kararlarının etkili olacağından söz edilebilir. Zira bu kişilerin mesleki bağımsızlığını teminine yönelik mevzuatımızda yeterli düzenlemenin bulunmadığı bir gerçektir<sup>783</sup>.

---

<sup>781</sup> Başçıl, Mesleki Bağımsızlık, 113; Mestçioğlu, 25; Tahtakıran, 56.

<sup>782</sup> Başçıl, Mesleki Bağımsızlık, 113; Gelegen/Saner Kaan/Özdemir, 66; Şişli, İşyeri Hekimliği, 202; Mestçioğlu, 24; Özyurt, 335-336.

<sup>783</sup> Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, 156; İTO Hukuki Değerlendirme, 5-6 ([www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf)).

## II. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ İŞ GÜVENCESİNE YÖNELİK TARTIŞMALAR

### 1. İş Güvencesi Kavramı

İş güvencesi sistemi, işçinin feshe karşı korunması amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan, özellikle işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen düzenlemeler bütünüdür<sup>784</sup>. İş güvencesi kavramı, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her koşulda sürdürülmesi anlamını taşımamaktadır. İş güvencesi sisteminde, kanunda belirtilen nedenlerin varlığı haliyle sınırlı olarak işçilerin sözleşmelerinin feshi elbette mümkündür<sup>785,786</sup>. Ancak sözleşmeyle bağlılığı esas alan iş güvencesi mantığında sözleşmenin feshi, son çare olarak başvurulması gereken bir durum olarak kabul edilmektedir.

Önemle ifade etmek gerekir ki, işçinin işinin korunması, hem işçi hem de toplum çıkarları açısından gerekli görülmektedir<sup>787</sup>. Buna paralel bir şekilde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, diğer bir ifadeyle işçilerin sağlığı ve yaşamının korunması açısından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş güvencesinin sağlanması ise sadece kendi çıkarları değil, diğer işçilerin ve genel olarak toplumun çıkarları açısından da bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kuşkusuz kanunların emredici hükümleri saklı kalmak üzere sözleşmelerle de (bireysel/toplu) işçilere iş güvencesi sağlanması söz konusu olabilir. Bununla birlikte, biz açıklamalarımızı Türk iş hukuku mevzuatında yer alan düzenlemeler çerçevesinde yapacağız.

---

<sup>784</sup> Güzel, Ali : “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”. **İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı**. İstanbul Barosu Yayınları, 28-29 Mayıs 2004, 16-17; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 956.

<sup>785</sup> Taşkent (Eyrenci/Ulucan), 176.

<sup>786</sup> İşçinin yaptığı işi üzerinde mülkiyet hakkına benzer bir hakka sahip olduğu ve bu hakkının korunması gerektiği yönündeki düşünce (Bkz. Hardy/Butler, 160 ve 367. dipnotta yer alan eserler) mevcut sistemimizde benimsenmemiştir. Çünkü, işverenin girişim özgürlüğü ve yönetim yetkisi ile işçilerin işten çıkarılmalarına karşı korunması arasında belirli bir dengenin gözetilmesi zorunluluğu bulunmaktadır (Güzel, İş Güvencesi, 16).

<sup>787</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 284.

## 2. Türk İş Hukuku Mevzuatında Yer Alan İş Güvencesi Sağlamayı Amaçlayan Düzenlemeler

### a. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler

İş güvencesi, 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı Yasa ile 1475 sayılı İş Kanununa eklenen 13/B maddesi uyarınca, daha sonra da 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımızda yasal bir dayanağa kavuşmuştur. Bu hususta İş Kanununun 18 vd. maddelerinde “feshin geçerli nedene dayandırılması”, “sözleşmenin feshine usul”, “fesih bildirimine itiraz ve usulü” ile “geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

İş K. m. 18, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde, işverenin işçinin yeterliliği veya davranışları ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayanması<sup>788</sup> gerektiğini düzenlemektedir. Bu sayılanlar, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak nitelendirilmektedir<sup>789</sup>. Ayrıca Yargıtay kararlarında<sup>790</sup> ve öğretide feshin ancak son çare olarak başvurulması gereken bir yol olduğuna da dikkat çekilmektedir<sup>791</sup>.

Ancak hemen belirtelim ki, iş güvencesine tabi olabilmek için aynı maddede bazı koşullar da öngörülmektedir. Buna göre en az otuz işçinin çalıştığı bir işyerinin varlığı,

---

<sup>788</sup> İş Kanununda konu ile ilgili açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, 18. maddenin gerekçesinde işletme içi ve işletme dışı nedenler olarak bir ayrıma gidilmek suretiyle örnekler verilmiştir. Konu ile ilgili olarak, Alman Federal İş Mahkemesinin 1978 tarihli bir kararıyla Alman yargı ve öğretisinde de işletme içi ve işletme dışı sebepler ile ilgili benzer bir şema kabul edilmiştir: Bkz. *Seifert, Achim/Hötzel, Elke-Funken: “Wrongful Dismissals In The Federal Republic of Germany”. Comp. Labor Law&Pol’y Journal*, Vol:25, 2005, 498 vd.

<sup>789</sup> İş sözleşmesinin feshinde “geçerli neden” kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Güzel, İş Güvencesi*, 36 vd.; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 983 vd.; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 293 vd.; *Taşkent (Eyrenci/Ulucan)*, 185 vd.; *Narmanlioğlu*, 512 vd. ; *Şakar, İş Hukuku Uygulaması*, 178 vd.

<sup>790</sup> Yarg. 9. HD. 10.05.2005, E. 2005/3901, K. 2005/16151, “davacının grup yöneticiliği yaptığı bölüm kapatıldığından, burada önemli olan feshin son çare olması gereği davacıya sıfat ve kıdemine uygun başka bir iş verme olanağının bulunup bulunmadığıdır.”; Ayrıca bkz. Yarg. 9.HD. 08.07.2003, E. 2003/12442, K. 2003/13123, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

<sup>791</sup> İşverenin geçerli bir fesih yapabilmesi için daha önce bahsedilen koşulların gerçekleşmesi yeterli değildir. Bunun yanında, iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde, süreli feshi önleyebilecek daha hafif önlemlere başvurulması ve bu alternatif önlemler alınsa dahi iş ilişkisini sürdürmenin mümkün olmaması halinde feshin son çare olarak uygulanması gerekir. Bkz. *Seifert/Hötzel*, 496; Son çare ilkesi ile ilgili açıklamalar için ayrıca bkz. *Güzel, İş Güvencesi*, 75-79; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 298-299; *Taşkent (Eyrenci/Ulucan)*, 188-190; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1001; *Şakar, İş Hukuku Uygulaması*, 181; *Narmanlioğlu*, 517-518.

işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması, en az altı aylık kıdeminin bulunması<sup>792</sup> ve belirli nitelikte işveren vekili<sup>793</sup> olmaması halinde işçi, iş güvencesi hükümleri kapsamında kabul edilebilecektir<sup>794</sup>. Bu koşulların birlikte mevcudiyeti ve işverenin sözleşmeyi haklı veya geçerli bir neden olmaksızın feshetmesi halinde işçinin işe iadesi söz konusu olabilecektir. Bunlardan başka işverenin sözleşmeyi Kanunun 19. maddesindeki usule uygun olarak da feshetmesi gerekir. Aksi halde, geçerli bir fesih sebebi bulunsa bile, yargıya taşınmış bu süreçte fesih geçersiz sayılarak işçinin işe iadesine karar verilecektir. İş Kanunu m. 20’de işverence yapılan fesih bildirimine işçinin itirazı ve bunun yöntemi belirlenmiştir. Buna göre işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir (f.1). Nihayet geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları Kanunun 21. maddesinde yer almaktadır. Bu çerçevede, mahkemenin veya özel hakemin yapılan feshi geçersiz bulması, dolayısıyla işçinin işe iadesine karar vermesi halinde, işçinin on işgünü içinde kendisine başvurmasından itibaren bir ay içinde işveren işçiyi işe başlatmak zorundadır. Aksi halde, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Bundan başka, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir<sup>795</sup>. Görüldüğü gibi, iş güvencesi hükümlerimiz işçiyi tekrar işe başlatma ya da tazminat ödeme konusunda işverene adeta seçimlik bir hak tanımış bulunmaktadır. Bu da iş güvencesinin işe iadeyi amaçlayan işlevinden uzaklaştırmaktadır<sup>796</sup>.

İş güvencesi konusunda yapılan düzenlemeler esas itibariyle 4857 İş Kanunu kapsamındaki işçilerle sınırlıdır. Bununla birlikte İş Kanunu’nun 116. maddesiyle

<sup>792</sup> 10.9.2014 tarihli 6552 sayılı Torba Kanunun 2. maddesiyle 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde yapılan değişiklikle yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmayacaktır.

<sup>793</sup> 4857 sayılı İş Kanunu m. 18/f.son’da işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında iş güvencesi hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür.

<sup>794</sup> İş güvencesi kapsamındaki işçilere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Güzel*, İş Güvencesi, 22 vd.; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 286 vd.; *Taşkent (Eyrenci/Ulucan)*, 179 vd.; *Narmanlioğlu*, 494 vd.; *Şakar*, İş Hukuku Uygulaması, 174 vd.

<sup>795</sup> Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Güzel*, İş Güvencesi, 102 vd.; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 316 vd.; *Taşkent (Ulucan/Eyrenci)*, 197 vd.; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1053 vd.; *Narmanlioğlu*, 521 vd.; *Şakar*, İş Hukuku Uygulaması, 182 vd.

<sup>796</sup> *Güzel*, İş Güvencesi, 20.

değişik 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinde, iş güvencesine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin kıyas yoluyla Basın İş Kanunu kapsamındakilere de uygulanacağı öngörülmektedir. Buna karşılık, Deniz İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilere yönelik, 158 sayılı ILO sözleşmesinin bir gereği olmasına rağmen, herhangi bir düzenlemeye gidilmiş değildir<sup>797</sup>.

Son söz olarak belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanununda, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler bakımından kötü niyet tazminatı müessesesi, işverenin fesih hakkının dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullandığı hallere ilişkin olarak getirilmiştir. Bu tazminata, işçinin işveren aleyhine dava açması, şahitlik yapması, işvereni yetkili bir makama şikayet etmesi gibi nedenlerle işten çıkarılması halinde hak kazanılabilmektedir<sup>798</sup>. Şüphesiz, bu düzenleme iş güvencesi kapsamı dışındaki işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının sözleşmelerinin feshe karşı korunmasında yeterli olmaktan oldukça uzaktır.

#### **b. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Düzenlemeler**

6356 sayılı Kanun, genel olarak işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshinde ve özel olarak işyeri sendika temsilcilerine yönelik bir takım güvenceler sağlamaktadır. Kanunun 25. maddesinde tüm işçileri kapsayacak şekilde “sendika özgürlüğünün güvencesi” düzenlenmektedir. Bu çerçevede işçinin bir sendikaya üye olması, sendikanın faaliyetine katılması, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi durumlarında işçiler feshe karşı korunmaktadır (m. 25/f.3). Madde düzenlemesine göre, “sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857

<sup>797</sup> Güzel, İş Güvencesi, 21-22; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 285.

<sup>798</sup> İş K. m. 17'ye göre, kötü niyet tazminatı, Kanunda işçiye kıdemine göre sözleşmenin feshinden önce tanınması öngörülen bildirim süresinin üç katı tutarında bir tazminat olarak belirlenmiştir.



sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez” (m. 25/f.5). Sendikal tazminatın miktarı da maddede işçinin en az 1 yıllık ücreti tutarı olarak belirlenmiştir (m. 25/f.4)<sup>799</sup>.

Kanunun m. 24/f.1 hükmünde ise işyeri sendika temsilcilerinin görevlerinden dolayı, işveren tarafından haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe hizmet sözleşmelerinin feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Aynı maddenin 3. fıkrasında “temsilcinin işe iadesine karar verirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır” şeklinde feshe karşı özel bir koruma getirilmektedir. Ayrıca madde kapsamında işyeri sendika temsilcilerinin işyerini ve çalışma koşullarının değiştirilmesinde yazılı rızalarının aranacağı, aksi halde yapılan değişikliğin geçersiz sayılacağı da hükme bağlanmıştır<sup>800</sup> (m. 24/f.4).

### **3. İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanlarına Yönelik Özel İş Güvencesi Hükümleri Olmalı mı?**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına büyük sorumluluklar yüklemektedir. Bu çerçevede İSG mevzuatında yer verilen görev ve yükümlülüklerini yerine getirmeyen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına yönelik hukuki, idari ve cezai yaptırımlar gündeme gelebilecektir. İşyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının İSG mevzuatındaki görevlerini bilimin gereklerine uygun ve mesleki bağımsızlık içinde yerine getirmesinin öneminden de daha önce bahsetmiştik. Bu kişilerin mesleki bağımsızlığının fiili olarak işlerlik kazanabilmesi ise

<sup>799</sup> Genel sendikal özgürlüğünün güvencesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Akyiğit*, İş Hukuku, 438 vd.; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 483 vd.

<sup>800</sup> İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Akyiğit*, İş Hukuku, 466 vd.; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, 493 vd.

ancak bu kişilerin feshe karşı korunmalarıyla mümkün olabilir. Aksi halde bu kişiler, işyerindeki eksikleri ve alınması gereken tedbirlerin maliyeti nedeniyle bunların rapor edilmemesi yönünde işveren tarafından baskıyla karşılaşabileceklerdir. Feshe karşı etkili bir koruma sağlanmadan bu görev ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi zor gözükmektedir.

Belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda işyeri hekimi/iş güvenliği uzmanına belirli hallerde yetkili mercie bildirim yükümlülüğü de yüklenmiştir. 6645 sayılı Kanunla 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin ikinci fıkrası değiştirilmiş ve yetkili mercie bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesinden dolayı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve bu kişilerin hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı<sup>801</sup> öngörülmüştür. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilecektir. Belirtmemiz gerekir ki, 8. maddede yapılan değişiklik yetkili mercie bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına yönelik sınırlı bir koruma sağlamaktadır. Bu sebeple düzenlemenin, bu kişilerin mesleki bağımsızlık içinde görevlerini ifa etmelerine yönelik daha geniş kapsamlı olarak ele alınması isabetli olurdu.

Yukarıdaki açıklamalarımızdan hareketle görüldüğü üzere, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının feshe karşı korunmasının önemi ortadayken 6331 sayılı Kanunda söz konusu çalışanlar için özel bir iş güvencesi öngörülmemektedir. Yukarıda değindiğimiz üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmek için bir takım şartlar bulunmaktadır. Bu şartları karşılamayan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş güvencesinden bahsedilemeyecektir. Benzer şekilde

---

<sup>801</sup> “Hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı” ifadesinden çalışma koşullarına ilişkin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı aleyhine olacak sözleşmenin feshi dışındaki işlem ve eylemleri anlamak gerekir. Uyarı, ücretten kesme vb. her türlü disiplin cezası yanında işyeri değişikliği gibi çalışma koşullarındaki değişiklikler vasıtasıyla cezalandırıcı veya ayrımcılık oluşturan işverenin her türlü davranışı bu kapsamda ele alınabilir. Konuyla ilgili bilgiler için bkz. İkinci Bölüm §4, V, 2, a, bb.

4857 sayılı İş Kanunu (ve Basın İş Kanunu) kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının da tamamı için durum aynıdır<sup>802</sup>.

Öğretide, 4857 sayılı İş Kanununda yer verilen iş güvencesi hükümlerinden ayrı bir güvenceye mevzuatımızda yer verilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir<sup>803,804</sup>. Konuyla ilgili *Süzek*, ülkemizde bu kişilerin feshinde bir ön denetim sistemi olarak işletme kurullarının yokluğunun bir eksiklik olarak ortaya çıktığını<sup>805</sup>, mevcut sistemde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri sendika temsilcilerine getirilen güvencenin (m. 24) işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına da tanınmasının uygun olacağını belirtmektedir<sup>806</sup>. *Caniklioğlu*, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş güvencesi kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın, sendikal tazminatta olduğu gibi, çalışanın bir yıllık ücretinden az olmayacak şekilde bir tazminat

<sup>802</sup> Öğretide *Ocak*, iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi için gerekli olan koşullar aranmaksızın doğrudan iş güvencesi kapsamında sayılmasına yönelik düzenleme yapılması gerektiğini belirtmektedir, (İş Güvenliği Uzmanlığı, 154).

<sup>803</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 902, 909; *Akın*, İş Sağlığı ve Güvenliği, 316; *Caniklioğlu*, İşveren Yükümlülükleri, 44-45; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, 1405; *Şişli*, İşyeri Hekimliği, 209; Aynı yazar bkz. Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekimi, 104-105; *Orhan*, 86; *Baycı*, Yeni Düzenlemeler, 128-129; *Seratl*, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 222, 225; *Demircioğlu/Kaplan*, Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, 257; *Tahtakıran*, 190; *Güzel*, İşyeri Hekimliği, 59-60; *Bıyıkçı*, 80; *F. Yılmaz*, Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi, 102-103; *Oğuz*, 124.

<sup>804</sup> Danıştay 10. Dairesinin 2004 tarihli Yönetmeliğin bazı maddelerinin iptaline ilişkin verdiği 28.03.2006 tarihli kararında da iş güvenliği uzmanının feshe karşı korunmasının önemi vurgulanmaktadır. Söz konusu kararda, “..iş güvenliği uzmanının görevine son vermede, işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliği kabul edilmiştir. Oysa iş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanın görevin özelliği gereği işveren ve işçilere karşı bağımsızlığının korunması gerekmektedir. Bu niteliği itibarıyla Yönetmeliğin 16. maddesinde, haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Belirtilen bu sebeple de Yönetmeliğin 16. maddesi hukuka uygun değildir” ifadelerine yer verilmiştir. Danıştay 10. Dairesi 28.03.2006, E. 2004/6075, K. 2006/2159, [www.calismatoplum.org/sayi11/abc/9.hukuk/danistay.doc](http://www.calismatoplum.org/sayi11/abc/9.hukuk/danistay.doc). Bununla birlikte önemle belirtelim ki, esasen Danıştay'ın verdiği karar gerekçesi itibarıyla isabetli değildir. Zira bir yönetmeliğin, dayanağını oluşturan kanunların ve tüzüklerin konu ve amacını aşmaması gerekir. Bu sebeple işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarına yönelik bir iş güvencesi getirilecekse bunun bir yönetmelik ile değil yasa ile yapılması gerekmektedir (Konuya ilişkin değerlendirme için bkz. *Tahtakıran*, 191-192).

<sup>805</sup> *Süzek*, Akademik Forum (Yorum), 539-540; Aynı yazarın ayrıntılı bir değerlendirmesi için bkz. *Süzek*, Sarper: “İş Hukukunda Katılım”. **Coşkun Kırca'ya Armağan**, Galatasaray Üniversitesi, Ankara, 1996, 161-168; Benzer şekilde bir ön denetim sistemi öneren *Şişli'ye göre*, işyeri hekiminin sözleşmesinin feshinde işveren dışında bağımsız bir kamu erkinin onayı aranmalıdır. TTB ve tabip odalarının, işyeri hekiminin işe alınması, iş sözleşmesinin denetimi ve son bulmasında onayının aranması, işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığının sağlanması için en uygun yoldur (İşyeri Hekimliği, 211; Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekimi, 105).

<sup>806</sup> *Süzek*, İş Hukuku, 910; Kanun Tasarı halindeyken özellikle otuzdan az işçi çalıştıran işyerleri için istihdam zorunluluğu getirildiği takdirde, bu kişilerin feshe karşı korunmasına yönelik işyeri sendika temsilcisine benzer biçimde özel hüküm getirilmesi gerektiği yönünde bkz. *Engin*, İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personel, 93-94.

ödenmesinin düşünölebileceğini belirtmektedir. Ancak özellikle düşük ücretli kısmi süreli çalışanlar için bu yaptırımın caydırıcı bir özelliğı olması bakımından “ücrete” ilişkin bir taban getirilmesi gerektiğine de dikkat çekmektedir<sup>807</sup>. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere 6645 sayılı Kanunla 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinin 2. fıkrası değiştirilmiş ve bu görüş doğrultusunda “sınırlı bir alana özgü olsa da” bir koruma getirilmiştir.

Buna karşın, 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin yürürlükte olduğu ve işyeri hekimi/iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlölüğünün en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde söz konusu olduğu dönemde öğretide İş K. m. 18 ve devamı maddelerinin yeterli güvenceyi sağladığı da ileri sürölmüştür. Nitekim *Ekmekçi*’ye göre iş güvenliği uzmanını karşıt çıkarları temsil eden biri olarak düşünmemek gerekir. Zira işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal sorumluluklarının yerine getirilmesine engel olması veya yardımcı olmaması doğrudan kendi sorumluluğunu da doğuracaktır. Bu bakımdan iş güvenliği uzmanının görevini yapabilmesi için ayrı ve özel bir güvenceye sahip kılınması zorunlu değildir<sup>808</sup>. Benzer şekilde yakın tarihli eserinde *Özdemir*, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığını güçlendirilmiş bir iş güvencesi modeli ile sağlamanın ideal bir çözüm olmadığına dikkat çekmektedir. Yazara göre, işverenin bu kişileri işten çıkaramaması uzmana ve hekime yeterli güvence sağlamamakta, huzur ve işbirliğinin olmadığı bir ortamda bu kişilerin çalışmaya zorlanmasının bir anlamı bulunmamaktadır. Kaldı ki, işe iade sistemini güçlendirmek, işverenleri bu hizmeti OSGB’lerden almaya da itecek ve hiçbir işveren, işletme içinde hekim ve uzman çalıştırmak istemeyecektir. Bunun gibi uzman ve hekimin danışmanlık fonksiyonu, bu meslekleri tıpkı avukatlık gibi şahsiliğın ve güvenin ön planda olduğu bir ilişki haline getirmektedir. Bu nedenle klasik işe iade sistemi uzman ve hekim için uygun değildir<sup>809</sup>.

Karşılaştırmalı hukuk örneklerine baktığımızda ise işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının iş güvencesi konusunda diğer işçilerden farklı özel düzenlemelerle

<sup>807</sup> *Caniklioğlu*, Akademik Forum (Yorum), 540; Aynı yönde bkz. *Ocak*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 155.

<sup>808</sup> *Ekmekçi*, İşyeri Örgütlenmesi, 149; 6331 sayılı Kanun döneminde de iş güvenliği uzmanına özel ek güvencesine gerek olmadığı, İş K. m. 18 vd. ile öngörölen feshe karşı koruma hükümlerinin yeterli olduğu yönünde bkz. *Demircioğlu*, İş Güvenliği Uzmanlığı, 125.

<sup>809</sup> *Özdemir*, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 208-209.

bu kişilerin feshe karşı korunduğu görülmektedir. Almanya’da (ASIG) §9/3’e göre işveren bu kişileri işe alırken ve işten çıkarırken, işçilerin temsil edildiği işyeri kurullarının da onayını almak zorundadır<sup>810</sup>. Fransa’da ise ancak iş müfettişinin izniyle fesih söz konusu olabilmektedir. İş müfettişi, işverenin işten çıkarma talebini incelerken işletme kurulunun görüşünü de dikkate alır; işten çıkarılma nedenlerini, onun mesleki faaliyeti ile ilgili olup olmadığını araştırır<sup>811</sup>.

Önemle ifade edelim ki, yeterli güvencelerin sağlanmadığı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığından da söz edilemez. Mevcut sistemde, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinin kapsamında bulunan işyeri hekimi/iş güvenliği uzmanının bile feshe karşı yeterince korunduğundan bahsedilemez. Zira İş K. m. 18 vd. hükümleri işçinin işe iadesini etkili bir şekilde sağlamamakta, işverenin işçiyi işe geri almayarak ve öngörülen tazminatları ödeyerek işçiyi işten çıkarmasına olanak tanımaktadır. Bunun gibi, yetkili mercie bildirim yükümlülüğünü yerine getiren işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve hak kaybına uğratılmasına karşı korunması bu kişiler açısından ancak spesifik bir duruma özgü sınırlı bir koruma sağlayacaktır. Bu bakımdan sorunun en ideal çözümü işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işyerinde bağımsızlığını temin edecek farklı bir sistemin kabulüdür. Aşağıda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin alternatif bir sistem önerisi sunacağız.

### **III. İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE İLİŞKİN ALTERNATİF BİR SİSTEM ÖNERİSİ**

Mevcut sistemimizde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına esas olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında işverene “danışmanlık” hizmeti sunma rolü verilmiştir. Mevzuatımızda bu kişilere saptadıkları tedbirlere işvereni uymaya zorlamaya yönelik bir takım yetkiler “verilmiş gibi” görünse de esasen ücretini işverenden alan ve özel iş güvencesi hükümlerinin koruması altında olmayan, idari yönden işverene bağlı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanından tam olarak mesleki bağımsızlıkla işgörmelerini

---

<sup>810</sup> Demircioğlu, İş Güvenliği Uzmanlığı, 60-61; Şişli, İşyeri Hekimliği, 198; Caniklioğlu, Akademik Forum (Yorum), 539; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 207.

<sup>811</sup> Süzek, İşçi Sağlığı, 36; Aynı yazar, İş Hukuku, 903, 909; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 207.

beklemek güçtür. Esasen ülkemizdeki iş müfettişi sayısının azlığı ve buna bağlı olarak yapılan devlet denetimlerinin yetersiz kalması<sup>812</sup> sebebiyle işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı mesleklerine işyerlerinde kamusal yetkilerle donanmış bir denetim fonksiyonunun sağlanması bize göre isabetli olacaktır.

*Öğretide* önerilen bir sisteme göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, kurulacak bir sigorta sistemi vasıtasıyla yerine getirilmelidir<sup>813</sup>. Sistemin finansmanı ise işverenlerden alınacak primlerden oluşacaktır<sup>814,815</sup>. Bu sistemde işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, oluşturulacak kuruluş tarafından işyerlerinde görevlendirilirler ve sigorta sistemi içinde çalışarak daha gerçekçi daha bağımsız bir hizmet sürdürebilirler<sup>816</sup>.

Kuşkusuz, bu sistemde işverenler, işyerlerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı ile orantılı olarak kurulacak fona para yatıracaklardır. Bu sistemin öncelikli yararı, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlıkla görevlerini ifa etmelerini sağlamasıdır. Bu kişiler işverene bağlı olmadıkları için gerektiğinde işin durdurulması imkanını da kapsayacak daha somut kamusal yetkilerin bu kişilere kanunla tanınması söz konusu olacaktır. Tabiki kanun koyucunun tercihi göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının bağlı olduğu merkeze durumu bildirmesi suretiyle de merkezin bu kişilerin görev yaptığı işyerine bir heyet kararıyla müdahale edebilmesi mümkün kılınabilir. Belirtelim ki, bu sistemde devletin yetersiz denetimlerine bağlı sorunlar asgariye indirilebilecektir<sup>817</sup>. Nihayet, özellikle birden çok işyerine hizmette

<sup>812</sup> Şakar, İş Güvenliği Teftişi, 63-65.

<sup>813</sup> Ayrıntılı değerlendirme için bkz. Sabuncu, Hilmi: “İş Sağlığı Sigorta Sistemi-Çalışanların Sağlığı Sigortası”. **ÇEİS, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu-Tebliğler ve Tartımlar**. 14-15 Kasım 2008, İzmir, 2. (Tıpkı) Basım, Deniz Matbaacılık, 2011, 237-245.

<sup>814</sup> Sabuncu, Hilmi: “İşyerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”. **Legal İHD**, S: 7, 2005, 1100-1101.

<sup>815</sup> Bu hususta TMMOB’da İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının ücretinin işverenlerden kesilecek primlerle karşılanacağı bir mekanizma önermektedir (Oda Raporu, İş Sağlığı ve Güvenliği, 86).

<sup>816</sup> Sabuncu, Çalışanların Sağlığı Sigortası, 244; Aynı yazar bkz. İşyerinde Birincil Sağlık Hizmetleri, 1100-1101; Aynı yönde bkz. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 209; Belirtelim ki, bazı ülkelerde de iş sağlığı hizmetleri, işverenlerin finansal katkısıyla ama bizzat devlet eliyle sağlanmaktadır (Tahtakıran, 28); İdari bakımdan özerk, mali bakımdan güçlü bir İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun kurulması gerektiği yönünde ayrıca bkz. Eğilmez/Öktem, 328.

<sup>817</sup> Geçmiş dönemde İSG kanun tasarısında işyerlerinin iş güvenliği açısından denetlenmesi iş güvenliği uzmanının görevleri içinde düzenlenmişti. Ön tasarıda belirtildiği gibi iş güvenliği uzmanının denetim görevi olsaydı tıpkı iş güvenliği denetimi yapan resmi müfettişler gibi iş güvenliği uzmanları da işyerini denetleyebilecekler ve tespit ettikleri eksiklikleri işverenlere bildirebileceklerdi (Seratlı, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, 224; Ayrıca bkz. Bıyıkçı, 63).

bulunulmasında tek bir merkezden organizasyonun sağlanması, bu kişilerin uzmanlığından optimum verim sağlanması açısından da yararlı olacaktır.

## §10. SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği alanı artık ekonomik bir faktör olmanın ötesinde bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. İşyerinde sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanmasını isteyebilmek hakkı bugün birçok ülkenin Anayasalarında açıkça yer almakla birlikte bu hakkı hayata geçirecek sistemin oluşturulması noktasında bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Bununla birlikte, -detaycı bir mevzuatın her işyerine uygulanabilir olmadığı, tüm durumları kapsayacak ve her işyeri için uygun olacak bir düzenlemenin gerçekleştirilebilir olmadığı ve bu nedenle iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemede yetersiz kaldığı- şeklinde saptamalar yapmak yanlış olmayacaktır. Diğer bir ifadeyle modern iş sağlığı ve güvenliği vizyonunun esneklik temelinde yapılandığı söylenebilir<sup>818</sup>. Şüphesiz iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni teknik gelişmelerin zamanında izlenerek mevzuatta gerekli değişiklik ve yeniliklerin yapılması zorunludur. Yukarıda saydığımız sebeplerle uygulanacak kuralların adım adım tanımlanması gibi kazuistik bir yaklaşım, modern iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinde terkedilmiştir. Karşılaştırmalı hukuk örneklerini de dikkate alarak, genel esasları öngören bağımsız bir iş sağlığı ve güvenliği kanununun varlığı, teknik önlemlere ilişkin kuralların yasalardan çok ikincil mevzuat vasıtasıyla getirilmesi<sup>819</sup> ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün ileri seviyede olduğu sistemler bakımından işyerlerine daha fazla sorumluluk vererek “kendi kendini yönetme” modeline geçilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanı büyük ölçüde yönetmeliklerle düzenlenmiş; çıkarılması öngörülen bazı tüzükler ise taslak metin olmaktan öteye geçememiştir. Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin AB direktiflerinin aynen tercüme edilerek yönetmelikle düzenleme yapılması birçok soruna neden olmuştur. 4857 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde normlar hiyerarşisi dikkate alınmamış ve 1475 sayılı Kanun döneminde çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle sağlıklı ve açık bir bağlantı

---

<sup>818</sup> *Servais*, 216.

<sup>819</sup> *Süzek*, Çözüm Önerileri, 307.

kurulmamıştır<sup>820</sup>. Bunların doğal sonucu olarak da Danıştay çıkarılan yönetmeliklerin yürürlüğünü durdurmuş ve iptal etmiştir. Dolayısıyla o dönem, söz konusu iptallerle İSG hükümlerine bir türlü işlerlik kazandırılmamıştır. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte en azından mevzuat alanında bu sancılı dönemin nihayet atlatıldığı söylenebilecektir.

6331 sayılı Kanun; sürekli gelişmeleri takip eden, mevcudu iyileştiren, geliştiren, denetleyen dinamik bir anlayışı hedef almaktadır<sup>821</sup>. Gerçekten tezimizde defaatle vurguladığımız üzere mevcut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız işverene alınacak önlemlerin neler olduğunu teker teker sıralayan bir yapıda değildir. Aksine işyerlerinde sağlık ve güvenliğin temininde sonuç odaklı bir yapı öngörülmüş ve işverene genel bir çerçeve çizilmiştir. Bu bağlamda işveren, çalışanların sağlığını ve güvenliğini temin edecek her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlü kılınmıştır. İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği politikasının belirlenmesinde ise işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının işverene yapacağı rehberlik ve danışmanlığın önemi ön plana çıkmaktadır.

Hal böyle olmakla birlikte, yakın tarihte gerçekleşen, özellikle tersane, inşaat ve madenlerdeki iş kazalarından sonra yapılan tartışmalarda sistemin yapısının hala anlaşılammış olduğu görülmektedir. Örneğin, 13 Mayıs 2014'te Soma'da 301 madencinin ölümüyle sonuçlanan iş kazasının ardından yaşam odalarına yönelik mevzuatımızda bir düzenlemenin olmamasından yakınılmıştır. Tekrar vurgulamakta yarar görüyoruz ki, mevcut sistemimizde işveren, risk değerlendirmesi yaparak/yaptırarak olası risklerin ortadan kaldırılması veya zararın azaltılmasına yönelik tekniğin, bilimin geldiği noktadaki gerekli önlemleri almak yükümlülüğü altındadır. Esasen tezimizin ikinci bölümünde yer verdiğimiz işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının görevleri, yetkileri ve yükümlülüklerine ilişkin tüm düzenlemeler işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanmasında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının rolünü açıklığa kavuşturmaktadır. Verdiğimiz örnek çerçevesinde

---

<sup>820</sup> Ekmekçi, İşyeri Örgütlenmesi, 19.

<sup>821</sup> Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, 29; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 215-216; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1350.



madenlerde “yaşam odası” yapılması gerekiyorsa, işverenler zaten bunu yapmakla yükümlüdürler. Bu çerçevede işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının işyerindeki eksiklikleri saptayıp işverene bildirmesi sistemin sağlıklı yürümesi açısından kilit önemdedir.

Bu noktada işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının bu önemli görevlerini layıkıyla yerine getirebilmeleri için sistemin doğru anlaşılması ve aksayan yönlerinin acilen düzeltilmesi gerekmektedir. Öncelikle tüm çalışanları kapsamına alan, temel felsefesi bakımından isabetli olduğu şüphesiz olan 6331 sayılı Kanunun, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin hükümlerinin yürürlüğünde kademeli bir geçiş öngörülmesi kaçınılmaz olmakla birlikte Kanun hazırlanırken yeterli ön hazırlığın yapılmadığı fark edilmektedir. Kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılından bu yana, bazı işyerleri için yükümlülük başlangıcı devamlı ileri bir tarihe alınmıştır. Bunun gibi, Kanun ve yönetmeliklerde adeta “günü kurtarmaya yönelik olarak” sürekli değişikliğe gidilmektedir. Esasında sadece niceliğin değil, nitelikli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı yetiştirilmesinin önemi gözden kaçırılmamalıdır. Bu bakımdan gerekli sayıya ulaşmaya çalışmak kadar nitelikli uzman yetiştirilmesine de odaklanmak gerekmektedir. Aksi halde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü sadece kağıt üzerinde kalacak, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde istenen sonuca ulaşılması mümkün olmayacaktır. Bu bakımdan hekim ve uzmanların eğitimi ve bu eğitim sonunda yapılacak sınavların önemi gözardı edilmemeli ve uzmanlık belgeleri sadece ihtiyacın karşılanması amacıyla kolaylıkla verilmemelidir. Sektörel iş güvenliği uzmanlığının daha tam olarak oturmaması dolayısıyla kendi mesleklerine yabancı sektörlerde uzman sıfatıyla hizmet verenlerin bu işin getirdiği ağır sorumluluğu da dikkate almaları gerekmektedir. Zira, bu kişiler mesleklerini icra ederlerken tedbirsizlikleri, acemilikleri veya bilgisizlikleri yüzünden bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde bunların hukuki ve cezai sonuçlarına katlanmak durumunda kalacaklardır.

Bir diğer önemli husus, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hukuki statüsüne ilişkindir. Şu anda öğretideki baskın görüş bu kişilerin işveren vekili olduğu yönündedir. Bununla birlikte biz azınlık görüşüne katılıyoruz ve bu kişilerin işveren

vekili sıfatını haiz olmadığını düşünüyoruz. Kaldı ki, 6645 sayılı Kanunla 6331 sayılı Kanunun 8. maddesi de değiştirilmiş ve işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirildiği açıkça belirtilmiştir. Diğer bir ifadeyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları *sözleşmeyle bu konuda açıkça yetkilendirilmedikleri müddetçe* işin görüldüğü sırada çalışanlara emir ve talimat vermemekte, doğrudan işveren veya vekiliyle muhatap olarak bu kişilere sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için danışmanlık yapmaktadırlar. Ayrıca işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları her zaman işverenin işçisi konumunda da değildirlir. Dışardan hizmet alındığında OSGB veya TSM'nin bir işçisi olarak işyerinde bulunurlar ve hizmet verdikleri işverene danışmanlık yaparlar. Bu bakımdan ister işverenin işçisi olsun, ister dışardan hizmet alımı söz konusu olsun yapılan işin niteliği değişmemektedir.

İşyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının işyerlerindeki konumu ve görevleri iyi anlaşıldığı takdirde bu kişilerin sorumlulukları da buna paralel olarak açıklık kazanacaktır. Konu, özellikle idari para cezaları bakımından önem arz etmektedir. 6331 sayılı Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasında işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı belirtilmiştir. Bu bakımdan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işveren vekili olduğu kabul edilirse bu kişilerin idari para cezalarının faili olabileceği de kabul edilmelidir. Fakat işyerindeki sağlık ve güvenlik tedbirlerinin uygulanmasında esas olarak yetki sahibi olmayan bu kişilerin idari para cezalarının da muhatabı olamayacağını düşünüyoruz. Bununla birlikte işyerinde önemli bir görev üstlenen işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının tamamen sorumsuz olduğu da düşünülmemelidir. Şöyle ki, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hukuki sorumlulukları gündeme gelecektir. Bu çerçevede hizmet sundukları işveren ve Sosyal Güvenlik Kurumu, zarara uğrayanlara yaptıkları ödemeler için kusurları oranında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına rücu edebileceklerdir. Konunun hukuki sorumluluk boyutu yanında işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının cezai sorumlulukları da söz konusu olabilmektedir. Daha açık bir ifadeyle bu kişilerin taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçlarından yargılanmaları mümkündür.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinde Kanunun öngördüğü sistem de tartışılacak niteliktedir. Bilindiği gibi Kanunun 6. maddesinde profesyonel yardım alınması hususunda işverene üç alternatif sunulmuştur. Buna göre işverenler kendi çalışanları arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirebilecekleri gibi, çalışanları arasından belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebileceklerdir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilmektedir. Kanımızca işverenin çalışanları arasında gerekli niteliklere sahip kişiler varsa bile bu kişileri öncelikli olarak işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirmenin şart değil, bir seçenek olarak düzenlenmesi daha isabetli olurdu. Burada önemli olan dışarıdan hizmet alınacak kuruluşların belirli bir standartta/kalitede hizmet vermelerinin temin edilmesidir. Nihayet bu görevi işverenin kendisinin üstlenmesinin mesleki bağımsızlığı zedelediği eleştirileri yapılmaktadır<sup>822</sup>. Gerçekten, tıbbi ve teknik konulardaki değerlendirmelerin organizasyon, üretim sürecinin aksamaması gibi kaygıları taşımayan ve konuyu objektif açıdan değerlendirebilecek kişilerce yapılması gerekmektedir<sup>823</sup>.

Şüphesiz sistemin sağlıklı işleyebilmesi bakımından belki de en önemli husus işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlıklarının temin edilmesidir. Şöyle ki, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının tespit ettikleri aksaklıkları bildirmeleri işveren için bir yükümlülük doğuracağından bu kişilerin görevlerini ifa ederken baskı altında olmamaları büyük önem arz etmektedir. Ancak bu kişilerin belirli hallerde yetkili merciye bildirim yükümlülüklerini yerine getirmelerine yönelik 6645 sayılı Kanunla getirilen güvence haricinde işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığını temin edecek tatmin edici bir iş güvencesine mevzuatta yer verilmemiştir. Bu çerçevede işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlık içinde görevlerini ifa edebilmelerini temin eden, işverenden tamamen bağımsız alternatif bir sistemin düşünülmesi gerekmektedir.

---

<sup>822</sup> İTO Hukuki Değerlendirme, [www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf).

<sup>823</sup> Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 153-154.

## KAYNAKÇA

- AGGLETON, Peter: **Health**. J&L Composition Ltd., London, 1990.
- AKDENİZ, Umut: “Pazarlamacılık Sözleşmesi”. **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: 17, S: 4, Y: 2013, 1-34.
- AKBULUT, Turhan, Uygulamalı İşçi Sağlığı, Samsun, 1986 (Uygulamalı İşçi Sağlığı).
- AKBULUT, Turhan : İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları, Genişletilmiş 5. Bası, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1994 (İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları).
- AKDUR, Recep: “Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Politikaları”. **Halk Sağlığı, Bölüm-I**. Antıp AŞ Tıp Kitapları ve Bilimsel Yayınlar, No: 26, Ankara, 1998, 3-53.
- AKI, Erol: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”. **DEU Hukuk Fak. Dergisi**, C: 15, 2013, 3-24.
- AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”. **AÜHFD**, C.54 S.1, 2005, 1-60 (Örgütlenme).
- AKIN, Levent : “İş Sağlığı ve Güvenliği”. **III. Yılında Yeni İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası**, İstanbul 2005, 302-348 (İş Sağlığı ve Güvenliği).
- AKIN, Levent: “İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları”. **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu**, Sempozyum Tebliğleri Kitabı, İzmir, 2008, 65-114 (Sorumluluklar).
- AKIN, Levent: “İş Hukukunda Hakimin Manevi Tazminatı Takdir Yetkisi ve Borçlar Kanunu Md. 43-44 Uygulamaları”. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları (GS Üniversitesi) 06-07 Haziran 2008**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, Nisan 2009, 92-110 (BK m. 43-44 Uygulamaları).
- AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Danışmanlık Hizmetinin Hukuksal Sonuçları”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 18, Haziran 2010, 33- 39 (Danışmanlık Hizmetinin Hukuksal Sonuçları).
- AKIN, Levent: **İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik**. Ankara 2013 (İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik).
- AKIN, Levent: “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 28, S: 3, Mayıs 2014, 36-46.

AKKAYA, Ceyhan/SALTIK, Ahmet: “Sağlıklı Yaşama, Çalışma Hakkı ve Çağdaş İşyeri Hekimliği”. **III. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, II. Cilt, Ekim 1998, 373-381.

AKKÖK, Ayşe: **İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği**. MPM Yayınları, No:204, Ankara, 1997.

AKTEKİN, Şeyda : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2012, 93-105.

AKYİĞİT, Ercan: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2013, 40-60 (Devlet Desteği).

AKYİĞİT, Ercan: **İş Hukuku**. 9. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013 (İş Hukuku).

ALLI, Benjamin O.: **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**. 2nd Edition. International Labour Office, Geneva, 2008.

ALP, Mustafa: **Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi – Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu (WhistleBlowing)**. Beta Yayınları, İstanbul, 2013 (İfşa Hakkı ve İhbar Borcu).

ALTUN, Gürcan/YORULMAZ, Abdullah Coşkun: “Yasal Değişiklikler Sonrası Hekim Sorumluluğu ve Malpraktis”. **Trakya Univ Tıp Fak. Derg.** 2010, 7-12.

ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Yenilikler, AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları”. **INTES**, Ankara, 2005, 24.

ALPAGUT, Gülsevil: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, **Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan. İÜHFM**, C: 72, S: 2, 2014, 31-45 (Genel Esaslar).

ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri (25 Nisan 2012)**, TİSK Yayın no: 322, Ankara, 2012, 23-41 (İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi).

ANTALYA, O. Gökhan: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. C.1, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.

ARICI, Kadir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları, 1999 (İSİG Dersleri).

ARICI, Kadir : “İş Sağlığı ve Güvenliği”. **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş**, Ankara, 20-21 Şubat 2013, 109-123 (Seminer).

- ARICI, Kadir: “Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde Kapsam Meselesi”. Çimento İşveren Dergisi, C: 28, S: 2, Mart 2014, 10-21 (Kapsam Meselesi).
- ARICI, Kadir: **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**. Gazi Kitabevi, Ankara, 2015 (Türk Sosyal Güvenlik Hukuku).
- ARKAN, Sabih: **Ticari İşletme Hukuku**. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Onsekizinci Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2013.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu: **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**. XII Levha Yayınları, İstanbul, 2010.
- ARSLAN, Seda: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”. **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**. MÜHFD Özel Sayı, C: 20, S: 1, 2014, 767-807.
- ASLAN, Mehmet: **Türk İş Hukukunda İşyeri Hekimliği**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi SBE, 2011.
- AYDEMİR, Murteza: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü”, **Kamu-İş**, C:4, S:1, Ocak 1995, 79-100.
- AYDINLI, İbrahim: **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**. Ankara: Demiryol-İş Eğitim Yayınları, 2001.
- AYDIN, Ufuk: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 26, Haziran 2012, 10-18.
- AYDIN, Ufuk/EZER, Burcu: “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/4, 11-32.
- BALKIR, Zehra Gönül: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, Aralık 2012, 20-41 (Yönetim Sorumluluğu).
- BALKIR, Zehra Gönül : “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C. 2, Ocak 2012, 56-91.
- BASKAN, Esra : “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve Uzmanların İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Sorumluluğu”. **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 2014, 20-31.
- BAŞBUĞ, Aydın: “İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu”. **Kamu-İş**, C. 4, S. 4, Ocak 1999, 127-135 (Sözleşme Yapma Zorunluluğu).

BAŞBUĞ, Aydın: “İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri Ve İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”. **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara 2003, 65-97 (İşyeri Hekiminin Yeri).

BAŞBUĞ, Aydın: **İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**. Şeker-İş yay, Ankara 2013 (İş Sağlığı ve Güvenliği).

BAŞÇIL, Haluk: “İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık”. **Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Uluslararası Ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara 2003, 105-123 (Mesleki Bağımsızlık).

BAŞÇIL, Haluk: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi**. TMMOB, ISBN: 975-395-612-6, Ankara, Haziran 2003 (İşyeri Hekimliğinin Önemi).

BAŞTERZİ, Süleyman: “İSG Mevzuatı ile Sosyal Güvenlik Mevzuatı Arasındaki İlişki”. **ÇEİS, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu-Tebliğler ve Tartışmalar**. 14-15 Kasım 2008, İzmir, 2. (Tıpkı) Basım, Deniz Matbaacılık, 2011, 115-146.

BAŞTERZİ, Süleyman: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2011, 1-134 (2009 Yılı Kararları).

BAYCIK, Gaye: “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”. **AÜHFD**, 60(2), 2011, 227-253 (İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri).

BAYCIK, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”. Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, 105-170 (Yeni Düzenlemeler).

BAYRAM, Fuat : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı Üzerine”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2007, 1312-1313.

BAYRAM, Fuat: **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**. İstanbul 2008 (Denetim).

BAYRAM, Fuat: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 19, Eylül, 2010, 48-61 (Tasarı Taslağı'nın Değerlendirilmesi).

BIYIKCI, Erdal Timuçin: **İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi ve İş Güvenliği Uzmanı**. Uludağ Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2010.

BİLİR, Nazmi: “İşyerlerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 29, S:1, Ocak, 2015, 8-17.

BLANPAIN, Roger: **European Labour Law**. Ninth Revised Edition. Kluwer Law International, The Hague/London/New York, 2003.

BLOMEYER, Wolfgang: “Flexibilität der Beschäftigung in Deutschland / Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”. **Çalışma Hayatında Esneklik / Flexibilität Im Arbeitsleben**. İzmir: TİSK Yayınları, 1994, 193-213.

BÜYÜKAY, Yusuf : “Hekimin Sır Saklama Yükümlülüğü”. **AÜHFD**, C: VIII, S: 1-2, 2004, 383-396.

CANİKLİOĞLU, Nurşen : “6331 sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”. **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak, Çimento ve Seramik İşverenleri Sendikası**, Antalya, 26-30 Eylül 2012, 27-84 (İşveren Yükümlülükleri).

CANİKLİOĞLU, Nurşen: “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri (25 Nisan 2012)**, TİSK Yayın no: 322, Ankara, 2012, 41-55 (İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı).

CANİKLİOĞLU, Nurşen: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2012 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Kamu-İş, Ankara, 2014, 377-533 (2012 Yılı Kararları).

CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: “4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”. **Kamu-İş**, C: 7, S: 3, 2004, 221-277.

CAM, Erdem : “İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm (2004 – 2011)”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 34, 2012/3, 125-153.

CENGİZLER, Fatih: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın Ülkemize Getirisi ve Götürüsü”. **Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan. İÜHFM**, C: 72, S: 2, 2014, 81-85.

CENTEL, Tankut : “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 3, Eylül 2006, 5-9.



- CENTEL, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 19, Eylül 2010, 5-11 (Eleştirel Bir Yaklaşım).
- CENTEL, Tankut : “3.4.2012 Tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı”nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi Ve Yaptırımlar”. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri (25 Nisan 2012)**, TİSK Yayın no: 322, Ankara, 2012, 55-65 (Denetim Sistemi ve Yaptırımlar).
- CENTEL, Tankut : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”. **Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, MÜHF-HAD**, C. 19, S. 2 (Özel Sayı), 2013, 79-84 (Kapsam).
- COLLINS, Hugh: **Employment Law**. Second Edition, Oxford University Press, 2010.
- Committee to Assess Training Needs For Occupational Safety and Health Personnel in the United States. Board on Health Sciences Staff. **Safe Work in the 21st Century**. Institute of Medicine. National Academy Press, Washington DC, 2000 (OSH Committee).
- ÇAKMUT, Özlem Yenerer: “Sağlık Hukukunun Temel Esasları ve Özellikle Aydınlatılmış Onam”. **Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk Sempozyumu**, 16-17 Ocak 2009, Mersin, 1-40.
- ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 27. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.
- ÇETİNDAG, Şerif: “İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”. **Toprak İşveren Dergisi**, S: 86, 2010, 26-28 (Tarihsel Gelişim).
- ÇENBERCİ, Mustafa: **İş Kanunu Şerhi**. B.4, Ankara, 1978 (İş Kanunu Şerhi).
- ÇENBERCİ, Mustafa: **Sosyal Sigortalar Şerhi**. Ankara, 1985 (Sosyal Sigortalar Şerhi).
- ÇSGB YAYIN - Aydın, Fazıl (Editör): **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği**. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:12, Ankara, 2014.
- DEMİR, Fevzi: **Anayasa Hukuku**. 7. Baskı, İzmir, 2009 (Anayasa Hukuku).
- DEMİR, Fevzi: **İş Hukuku ve Uygulaması**. 7. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2013 (İş Hukuku ve Uygulaması).
- DEMİR, Fevzi: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”. **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan. MÜHFD Özel Sayı**, C: 20, S: 1, 2014, 675-703 (İşverenin Sorumluluğu).

- DEMİR, Fevzi/ ODAMAN, Serkan: İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma Yükümlülüğü Üzerine Düşünceler. **Prof. Turan Yazgan'a Armağan**, 2006, 317-334.
- DEMİR, Mehmet: “Hekimin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu”. **AÜHDF**, C: 57, S: 3, 2008, 225-252.
- DEMİRBAŞ, Timur: **Ceza Hukuku Genel Hükümler**. 7. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2011.
- DEMİRBİLEK, Tunç: **İş Güvenliği Kültürü**. Legal Yayınları, İzmir, 2005.
- DEMİRCİOĞLU, Murat : Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”. **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**, Ankara 1997, 193-217 (İşyeri Hekimliği).
- DEMİRCİOĞLU, Murat : **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**. Güncellenmiş 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013 (İş Güvenliği Uzmanlığı).
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat / KAPLAN, Hasan Ali: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/3, 233-264 (Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi)
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat / KAPLAN, Hasan Ali : “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 30, 2013, 5-23 (İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi)
- DEMİRKAYA, Seher: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 28, S: 6, Kasım 2014, 10-32.
- DOĞAN, Murat: “Hekimin Hukuki Sorumluluğu”. **Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk Sempozyumu**, 16-17 Ocak 2009, Mersin, 41-60.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**. İstanbul: Legal Yayınları, 2007.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “ Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2006**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2009, 9-100 (2006 Yılı Kararları).

DURAL, Mustafa. “Hekimin Sorumluluğu ve Hekim Mesleki Sorumluluk Sigortası”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Roma Hukukundan Modern Hukuka Sorumluluk (Sempozyum Özel Sayısı)**, 2008, C.14, S.4, 153-156.

EĞİLMEZ, Ayfer/ÖKTEM, Ruhi: “İş Güvenliği Mühendisi: Görev, Sorumluluk ve İşlevi”. **III. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, II. Cilt, Ekim 1998, 327-331.

EKMEKÇİ, Ömer: “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”. **MESS Mercek Dergisi**, Nisan 2001, 73-88 (Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar).

EKMEKÇİ, Ömer: **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**. Legal Yayınları, İstanbul, 2005 (İşyeri Örgütlenmesi).

EKMEKÇİ, Ömer: “İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 4, Aralık 2006, 106-113 (Dışardan Hizmet Alımı).

EKMEKÇİ, Ömer: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın Değerlendirilmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 5, Mart 2007, 19-31 (Tasarı Taslağı’nın Değerlendirilmesi)

EKMEKÇİ, Ömer: “Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2008, 4-17 (Anahatlarıyla Kanun Tasarı Taslağı).

EKMEKÇİ, Ömer: “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları”. **ÇEİS, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu-Tebliğler ve Tartışmalar**. 14-15 Kasım 2008, İzmir, 2. (Tıpkı) Basım, Deniz Matbaacılık, 2011, 57-64.

EKMEKÇİ, Ömer: “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 16, Aralık 2009, 63-69 (Genel Esaslar).

ENGİN, Murat: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”. **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İş Sağlığı ve Güvenliği Tasa Tasarısı, Akademik Görüşler ve Eleştiriler**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008, 87 vd. (İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personel).

ENGİN, Murat: “İşveren Kavramı”. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**. Prof. Dr. Kemal Oğuzman’ın Anısına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul: 1997 (İşveren Kavramı).

ERGİN, Berin: “İş Kanununun Tarafları Neden Yeniliklere Uyum Sağlamalı ve İşyeri Hekimliğinin İnsan Hakkı Açısından Değerlendirmesi”, **MESS Mercek Dergisi**, İstanbul, Temmuz 2004, 78- 84.

ERKUT, Celal: “İdare Hukuku Açısından İşyeri Hekimliğine Yaklaşım ve Türk Tabipleri Birliğinin Rolünün Kısa Bir Değerlendirilmesi”. **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara, TTB Yayınları, 24 Mayıs 2003, 99-105.

ERLÜLE, Fulya: **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat**. Ankara, 2011.

ERSOY, Yüksel: “Tıbbi Hatanın Hukuki ve Cezai Sonuçları”. **TBB Dergisi**, S: 53, 2004, 161-188.

ERTÜRK, Şükran : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, Eylül 2012, 13-24.

ESEN, Bünyamin: “6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslararası Hukukla Karşılaştırmalı Bir Analizi”. **Mali Çözüm Dergisi**, Ocak-Şubat 2014, 123-135.

ESİN, Alp: “İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 2014, 10-19.

EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: **Bireysel İş Hukuku**. Yenilenmiş 5. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul 2014.

FIELD, David: **Social Definitions of Health and Illness**, (Edt.: Steve Taylor/David Field), Sociology of Health and Health Care, 2. Edition, Blackwell Science, London, 1997.

FİŞEK, Gürhan: “İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu”. **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt: II, İstanbul 2011, 1855-1868.

FRONEBERG, Brigitte: “Almanya’da Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 17, Mart 2010, 295-309.

GELEGEN, Didem Gediz/SANER KAAN, Ebru/ÖZDEMİR, Nalan (çev.): **Avrupa’da İş Hekimliği: Kapsam ve Yeterlilikler**. Ankara, TTB Yayınları, 2002.

GEREK, Nüvit, **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**. Türk-Metal Sendikası Yayını, Ankara, 1998 (Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği).

GEREK, Nüvit: “4857 sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Son Değişiklikler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 11, Eylül 2008, 11-17 (Son Değişiklikler).

GEREK, Nüvit : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 28, Aralık 2012, 10-19 (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri).

GİRİTLİ, İsmet/BİLGEN, Pertev/AKGÜNER, Tayfun/KAHRAMAN, Berk: **İdare Hukuku**. Güncellenmiş ve Genişletilmiş Dördüncü Bası, Der Yayınları, 2011.

GOODMAN, Michael J.: **Health and Safety at Work: Law and Practice**. Sweet&Maxwell, London, 1988.

GÖZLER, Kemal: **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**. Güncelleştirilmiş 13. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.

GÜLMEZ, Mesut: “Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri”. **TBB**, S: 54, Eylül/Ekim, 2004, 147-161.

GÜVEN, Rana: “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri”. **Toprak İşveren Dergisi**, S: 86, Haziran 2010, 4-7.

GÜZEL, Ali: “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”. **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi**. Ankara: 1997, 83-126 (Bağımlılık Unsuru).

GÜZEL, Ali : “Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara 2003, 9-64 (İşyeri Hekimliği).

GÜZEL, Ali : “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”. **İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı**. İstanbul Barosu Yayınları, 28-29 Mayıs 2004, 15-147 (İş Güvencesi).

GÜZEL, Ali /OKUR, Ali Rıza /CANİKLİOĞLU, Nurşen: **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Yenilenmiş 15. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.

HAKERİ, Hakan: “Hekimin Tıbbi Hatalardan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”. **Medi Magazin Sağlık Personelleri Gazetesi**, 19 Şubat 2007. <http://www.medimagazin.com.tr/authors/hakan-hakeri/tr-hekimin-tibbi-hatalardan-kaynaklanan-cezai-sorumlulugu-72-64-1032.html> (Erişim Tarihi: 29.11.2014) (Hekimin Cezai Sorumluluğu).

HAKERİ, Hakan: “Türkiye’de Sağlık Hukuku – Tıp Hukuku”. **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Tıp Hukuku Alanında Karşılaştırmalı Güncel özel Hukuk ve Ceza Hukuku Sorunları Sempozyumu Özel Sayısı**. C: VI, S: 2, 2009, 119-134 (Türkiye’de Sağlık Hukuku-Tıp Hukuku).

HANCI, Hamit: **Malpraktis, Tıbbi Girişimler Nedeniyle Hekimin Ceza ve Tazminat Sorumluluğu**. 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2006.

HEINZE, Meinhard: “Alternative Formen der Erwerbstätigkeit und ihre Arbeits- und Sozialrechtliche Einordnung / Değişik Çalışma Biçimleri ve Bunların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu”. (Maydell/Ekonomi/Centel), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları / Aktuelle Probleme Des Arbeitsund Sozialrechts**. İstanbul: Beta Yayınları, 2001, 183-199.

HEKİMLER, Alpay: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”. **Tekirdağ S.M.M.M. Odası, Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 1, Eylül 2012, 1-19. [http://www.tsmmososyalbilimler.org/upload/files/SAYI1/1-4857\\_SAY\\_KAN\\_ISV\\_TEM\\_YUKUM.pdf](http://www.tsmmososyalbilimler.org/upload/files/SAYI1/1-4857_SAY_KAN_ISV_TEM_YUKUM.pdf) (Erişim Tarihi: 12.06.2013).

HIRSCH, Jeffrey L.: **Labor and Employment Law**. LexisNexis, USA, 2013.

HSE resmi internet sitesi: **Five Steps to Risk Assessment**, <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg163.pdf> (Erişim Tarihi: 06.05.2014).

International Labour Organization (ILO) official web site: “**Occupational Physician**”, **International Hazard Datasheets on Occupation**. International Occupational Safety and Health Information Center. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_192430.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_192430.pdf). (Erişim Tarihi: 06.02.2015).

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AKADEMİK FORUMU, İş Sağlığı ve Güvenliği. **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası**, 15-18 Ekim 2013, Antalya, Legal Yayınevi. (Akademik Forum).

İTO: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Hukuki Değerlendirmesi, [www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf](http://www.istabip.org.org/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf) (Erişim Tarihi: 12.02.2015).

KABAKÇI, Mahmut: **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu**. Beta Yayınları, İstanbul, 2009 (Temel Yükümlülükler).

KABAKÇI, Mahmut: “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”. **TBB Dergisi**, Sayı 86, 2009, 249-267 (İSG’nin Hukuk Sistemindeki Yeri).

KAPLAN SENYEN, E. Tuncay: “İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 28, S: 3, Mayıs 2014, 18-35.

- KARAÇÖP, Eda/YAMAKOĞLU, Efe: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İle İlişkisi”. **LİHSGHD**, C: 10, S: 38, 2013, 83-148.
- KARAGÖZ, Veli: “İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları”. **AÜHFD**, C: X, S:1-2, 2006, 361-394.
- KAYALI, Uygur: **İşyeri Hekimliği Sözleşmesi**. Kadir Has Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.
- KILIÇ, Cem/BÜLBÜL, Okan Güray: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Geline Nokta ve Devam Eden Aksaklıklar”. **Çimento İşveren Dergisi**, C: 27, S: 6, Kasım, 2013, 6-23.
- KILIÇOĞLU, Mustafa: “İşveren Kavramının İşlevi ve Üst Kuruluşlara İlişkin Uygulama Sorunları”. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar. Prof. Dr. Kemal Oğuzman’ın Anısına**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul: 1997, 135,139.
- KLOSS, Diana M: **Occupational Health Law**. 5th Edition. Wiley-Blackwell, 2010.
- KOCA, Mahmut/ ÜZÜLMEZ, İlhan: **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**. Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 4. Baskı. Seçkin Yayınevi, Ankara, 2011.
- KORAY, Meryem: **Sosyal Politika**. 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2005.
- KORKUSUZ, Refik: “Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku’ndaki Düzenlemesi. **Gazi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C: 9, S:1-2, Haziran-Aralık, 2005, 65-82.
- KORKUSUZ, Refik/ÜĞÜR, Suat: **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Son Mevzuata Göre Geliştirilerek Güncellenmiş 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2013.
- KUTAL, Metin: “Yeni İş Kanununda Öngörülen Tüzük ve Yönetmeliklere İlişkin Bazı Gözlemler”. **Mess Mercek Dergisi**, Nisan 2004, 4-7.
- LARSON, S. James: “The World Health Organization's Definition Of Health: Social Versus Spiritual Health”. **Social Indicators Research**. Vol. 38, Issue 2, June 1996, 181-192.
- MACDOLAND, Ewan/BARANSKİ, Boguslaw/WİLFORD, Jane: **Occupational Medicine In Europe: Scopeand Competencies**, Bilthoven: World Health Organization European Centre For Environment and Health, EUR/ICP/EHBI, 2000, [http://www.who.int/occupational\\_health/regions/en/oeheuroccmedicine.pdf](http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oeheuroccmedicine.pdf) (Erişim Tarihi: 06.08.2014).

MALAT, Gönül/SABUNCU, H. Hilmi/IRMAK ÖZDEN, Yakut: “Hekimlerin Mezuniyet Öncesi ve Mezuniyet Sonrası İş Sağlığı Eğitimi Dünyadan Örnekler Ülkemizdeki Durum ve Öneriler”. **III. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, II. Cilt, Ekim 1998, 585-591.

MESTÇİOĞLU, M. Celal: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kültürü, ‘İşyeri Hekimliği’”. **Toprak İşveren Dergisi**, S: 86, 2010, 20-25.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş : **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası. Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal: **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2014.

OCAK, Saim: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler”. **İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ne Hukuki Bakış Paneli**, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi, 12 Ekim 2012, 2012, 109-171 (Yükümlülükler).

OCAK, Saim : **İş Güvenliği Uzmanlığı**. Adalet Yayınevi, İstanbul 2013 (İş Güvenliği Uzmanlığı).

OĞUZ, Özgür: **AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**. Legal Yayınevi, İstanbul 2011.

OĞUZMAN, Kemal: “931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri”. **İÜHF**, C:33, S: 3-4, 1967, 215-227.

OĞUZMAN, Kemal: “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”. **İÜHF**, 1969, C:34, S. 1-4, 337.

OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, M. Turgut: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. C. 2, 9. Bası. Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.

ORHAN, Serdar: “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”. **Emek ve Toplum Dergisi**, C: 3, Yıl: 3, Sayı:6, 2014/2, 70-89.

ÖZDEMİR, Erdem: “Karar İncelemesi: İşyeri Hekimi ile Yapılan Sözleşmenin Niteliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:1, 2008, 171-182 (Karar İncelemesi).

ÖZDEMİR, Erdem: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**. Vedat Kitapçılık, istanbul, 2014 (İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku).

PİYAL, Bülent : **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu**. Belediye İş Yay., Ankara 2009.



ÖZDEMİR, Namık Kemal: “Uygulama Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı”. **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler ve Eleştiriler**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, 108-109.

ÖZKARACA, Ercüment: **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**. 1. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2008.

ÖZPINAR, Berna: “Tıbbi Müdahalede Kötü Uygulamadan Doğan Hukuki Sorumluluğun Sebepleri ve Sonuçları”. **Ankara Barosu Dergisi**, S: 3, 2008, 90-103.

ÖZVERİ, Murat: “Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Nedir, Ne Değildir?” (Eklenme Tarihi: 11 Eylül 2014. **Evrensel**, <http://www.evrensel.net/haber/91678/ortak-saglik-guvenlik-birimi-nedir-ne-degildir> (Erişim Tarihi: 02.03.2015).

ÖZYAZICI, C.Cahit: “İşyeri Hekiminin İstihdamı”. **MESS Mercek Dergisi**, Temmuz 1997, 74,81.

ÖZYURT, Vuslat: “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”. **Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, İÜHFM**, C: LXXII, S: 2, 2014, 317-366.

POLAT, Oğuz/PAKİŞ, Işıl: “Tıbbi Uygulama Hatalarında Hekim Sorumluluğu”. **Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, C: 2, S:3, Temmuz, 2013, 119-125.

PULAT, Pelin: “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”. **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C: II, Beta Yayınları, 2011, 2063-2105.

RAY, Jean-Emmanuel Ray/ ROJOT, Jacques : “A Comparative Study of The Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on France”. **Comp. Labor Law&Pol’y Journal**, Vol: 24, 2005, 117-146.

SABUNCU, Hilmi : İşyerinde Birincil Sağlık Hizmetleri, **Legal İHD**, S: 7, 2005, 1100,1101.

SABUNCU, Hilmi: “İş Sağlığı Hizmetlerinde Bugün – Eğitim Hizmetleri”. S: 10, **Legal İHD**, 2006, 556.

SABUNCU, Hilmi: “İş Sağlığı Sigorta Sistemi-Çalışanların Sağlığı Sigortası”. **ÇEİS, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu-Tebliğler ve Tartışmalar**. 14-15 Kasım 2008, İzmir, 2. (Tıpkı) Basım, Deniz Matbaacılık, 2011, 237-245 (Çalışanların Sağlığı Sigortası).

SANJA ZEC, Von/LOMB, Gerhard: “İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonu – Meslek Kooperatifinin Üyesi Olarak İşletme”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 11, Eylül 2008, 167-171.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**. Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

SAVAŞ, Halide: **Sağlık Çalışanlarının ve Sağlık Kurumlarının Tıbbi Müdahaleden Doğan Sorumlulukları, Ceza-Hukuk**. Seçkin Yayınları, Ankara, 2007.

SAVCI, Bahri: **Yaşam Hakkı ve Boyutları**, Ankara, 1980.

SEIFERT, Achim/FUNKEN-HÖTZEL, Elke: “Wrongful Dismissals In The Federal Republic of Germany”. **Comp. Labor Law&Pol’y Journal**, Vol:25, 2005, 487-518.

SERATLI, Gaye Burcu: **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003 (Destekten Yoksun Kalma Tazminatı).

SERATLI, Gaye Burcu: “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”. **AÜHFD**, C. 53, S. 2, Ankara 2004, 197-245 (4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği).

SERVAIS, Hean-Michel: **International Labour Law**. Third Revised Edition. Wolters Kluwer Law&Business, 2011.

SEVİMLİ, Ahmet: “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/1, 107-147.

SOMUNOĞLU, Sinem: “*Kavramsal Açıdan Sağlık*”. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, C: 4, S: 1, 1999, 51-62.

SOYSAL ARSLAN, Çiğdem: **Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Galatasaray Üniversitesi, 2010.

SÖZER, Ali Nazım: **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**. Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

SÜMER, Haluk Hadi: “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 19, Eylül 2010, 63-73

SÜZEK, Sarper. **İş Güvenliği Hukuku**. 1. Basım. Ankara: Savaş Yayınları, 1985 (İş Güvenliği Hukuku).

SÜZEK, Sarper, **Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, İş Hekimliği Ders Notları, Ankara 1993 (İşçi Sağlığı).

- SÜZEK, Sarper: “İş Hukukunda Katılım”. **Coşkun Kırca’ya Armağan**, Galatasaray Üniversitesi, Ankara, 1996, 161-168.
- SÜZEK, Sarper : “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**, Ankara 2000, 305-324 (Çözüm Önerileri).
- SÜZEK, Sarper : **Bireysel İş Hukuku**. Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014 (İş Hukuku).
- ŞAKAR, Müjdat: “İş Güvenliği Teftişi Sulandırılmamalıdır!”. **Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan. MÜHFD Özel Sayı**, C: 20, S: 1, 2014, 705-709 (İş Güvenliği Teftişi).
- ŞAKAR, Müjdat: **İş Hukuku Uygulaması**. Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, Beta Yayınları, 2014 (İş Hukuku Uygulaması).
- ŞAKAR, Müjdat: **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014 (Sosyal Sigortalar Uygulaması).
- ŞARDAN, Serdar: **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar, Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001**. Ankara 2005 (Yeni Oluşumlar).
- ŞİŞLİ, Zeynep: **İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2007 (İşyeri Hekimliği).
- ŞİŞLİ, Zeynep: “Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekiminin Kıdem ve İhbar Tazminatı Hakları”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S: 13, 2007, 95-119 (Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekimi).
- TAHTAKIRAN, Serdar: **İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2009.
- TALAS, Cahit: **Sosyal Politika. 1. Kitap, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim**. Yenilenmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1967.
- TAN, Turgut: **İdare Hukuku**. Güncelleştirilmiş 2. Bası. Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.
- TANDOĞAN, Haluk: **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**. Ankara, Turhan Kitabevi, 1981.
- TANÖR, Bülent: **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**. May Yayınları, İstanbul, 1978.

TEKBEN, Tuğçe: “Hekim ile Hasta İlişkisinin Vekâlet Sözleşmesi Hükümleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”. **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Prof. Dr. Erhan Adal’a Armağan.** C: IX, 2012, 859-906.

TMMOB Raporu. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Genişletilmiş 5. Baskı. Yayın No: MMO/617. Ankara, Nisan 2014, [http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/0352ce4f77227b3\\_ek.pdf](http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/0352ce4f77227b3_ek.pdf) (Erişim Tarihi: 01.03.2015).

TUNCAY, A. Can: “İşyeri Hekimliğine Alternatif Model: Uluslararası Uygulamalar”, **İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, Ankara, TİSK Yayınları, 2003, 81-91 (Uluslararası Uygulamalar).

TUNCAY, A. Can: “Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri”. **ÇEİS**, Mart 2012, 4-17.

TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2013.

TUNÇOMAĞ, Kenan: “İş Kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”. **Yargıtay Kararları Dergisi (Yargıtay’ın Kuruluşunun 120. Yılı Özel Sayısı)**, S: 1-4, Ocak-Ekim, 1989, 577.

ULUSAN, İlhan: **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Sorumluluğu**. Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990.

ULUSAN, İlhan/ ESEN, Güven: **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu**. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, No. 41, 1985.

UŞAN, Fatih: “Türk tabipler birliğinin işyeri hekimlerine ilişkin ücret belirleme yetkisi var mıdır?”. **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül 2005, 56-65 (Ücret Belirleme Yetkisi).

UŞAN, Fatih: “Türk Tabipler Birliği Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği”. **Çimento işveren Dergisi**, Mayıs 2006, 40-51 (Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği).

ÜNVER, Yener: “Doktorların Malpraktis Nedeniyle Ceza Hukuku Sorumluluğu ve Malpraktis-Komplikasyon Ayırımı”. **Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk Sempozyumu**, 16-17 Ocak 2009, Mersin, 149-177.

WATKİNS, Gareth: **The Health and Safety Handbook**. Sweet&Maxwell, London, 1997.

YAMAKOĞLU, Efe: **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**. Kazancı Hukuk Yayınevi, 2011.

- YAVUZ, Cevdet: **Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)**. 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.
- YILDIRIM, Turan/YASİN, Melikşah/KARAN, Nur/ÖZDEMİR, H. Eyüp/ÜSTÜN, Gül/OKAY TEKİNSOY, Özge, **İdare Hukuku**. Oniki Levha Yayıncılık, 212.
- YILDIZ, Gaye Burcu : “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”. **Toprak İşveren Dergisi**, S: 86, Haziran 2010, 8-15.
- YILMAZ, Halil: **Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği**. Seçkin Yayınevi, 2012.
- YILMAZ, Fatih: **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**. İstanbul Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2009.
- YILMAZ, Fatih: “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”. **Kamu-İş**; C: 11, S:2, 2010, 89-112 (Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi).
- YILMAZ, Fatih: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 24 S: 6 / C: 25 S: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013, 44-69 (Önleyici Yaklaşım ve İşveren Yükümlülükleri).
- YILMAZ, Mehmet: “Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulanması”. **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, Ekim-Aralık 2013, 39-51.

### ***İnternet Kaynakları***

- ASIG ve ArbSchG için bkz. <http://www.gesetze-im-internet.de> (çevrimiçi).
- Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası: [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (çevrimiçi).
- Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, Mevzuat Bilgi Sistemi: bkz. [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)
- Sosyal Güvenlik Kurumu Resmi Sitesi: <http://www.sgk.gov.tr>.