

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ HEKİMLİĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ


**Hazırlayan
Mehmet ASLAN**


**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ**


ANKARA-2011

ONAY

Mehmet Aslan tarafından hazırlanan "Türk İş Hukukunda İşyeri Hekimliği" Başlıklı bu çalışma 25.01.2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Özel Hukuk/İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim/Bilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.


.....
Ünvan, Ad ve Soyad (Başkan)
Prof. Dr. Adnan TUĞ


.....
Ünvan, Ad ve Soyad
Prof. Dr. Kadir ARICI


.....
Ünvan, Ad ve Soyad
Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ

ÖNSÖZ

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulamasında önemli bir yere sahip işyeri hekimlerinin istihdamı, belirli sayıdan fazla işçi çalıştıran işyerleri için zorunlu tutulmuştur. İşyeri hekimliği, hukuki çatısı yasalarla oluşturulmadığından, Türk İş Hukuku'nun en tartışmalı kurumlarından biri olmuştur.

Bu çalışmamızda; tartışmalı bir kurum olan işyeri hekimliğiyle ilgili mevzuat ve uygulamaların tespit ve değerlendirilmesi yapılarak; teori ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar tartışılıp, çözüme kavuşturulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın her aşamasında değerli görüş, öneri ve hoşgörüsü ile yardımlarını esirgemeyen, çalışmama büyük katkı sağlayan tez danışmanım, hocam Doç. Dr. Aydın BAŞBUĞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Mehmet ASLAN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR.....	iv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ HEKİMLİĞİ KAVRAMI ve ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

C. İŞYERİ HEKİMLİĞİ KAVRAMI.....	4
D. İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN TARİHÇESİ ve GÜNÜMÜZDEKİ DURUMU....	7
E. İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN ÖNEMİ.....	12
F. İŞYERİ HEKİMLERİNİN EĞİTİMİ.....	17
G. İŞYERİ HEKİMİ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU.....	20
A- İşyeri Hekimi İle İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu	20
B- Ortak Sağlık Birimi.....	29
C- İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılık	34

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ HEKİMLİĞİ

I. GENEL OLARAK.....	38
II. İŞYERİ HEKİMLERİNİN HUKUKİ STATÜSÜ.....	41
A- İşyeri Hekimi Çalıştırmanın Hukuki Dayanağı.....	46
B- İşverenin Gözetme Borcu ve İşyeri Hekimliği.....	51
III. İŞYERİ HEKİMLERİNİN HUKUKİ STATÜSÜNE İLİŞKİN UYGULAMA SORUNLARI.....	55
A- Türk Tabipler Birliği ve Tabip Odalarının Statüsü ve İşyeri Hekimliğine Etkisi.....	55
B- Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimliği Uygulaması....	57
IV. İŞYERİ HEKİMLERİNİN NİTELİKLERİ, EĞİTİMLERİ ve SERTİFİKALANDIRILMALARI	60
A- İşyeri Hekimliği Eğitimi ve Sertifika Yetkisi.....	61
B- İşyeri Hekimlerinin Görevlendirmesi.....	70
V. İŞYERİ HEKİMLERİNİN ÖZLÜK HAKLARI.....	80
A- İşyeri Hekimliği Sözleşmesinin İçeriğinin Belirlenmesi.....	80
B- İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri.....	81
C- İşyeri Hekimlerinin Ücreti.....	83

D- Yıllık Ücretli İzin Hakkı.....	88
E- İşyeri Hekimlerinin Kıdem Tazminat Hakkı.....	90
F- İşyeri Hekimlerinin Mesleki Denetimi.....	91
G- İşyeri Hekimlerinin Mesleki Bağımsızlığı ve İş Güvencesi.....	84
H- İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ HEKİMLERİNİN GÖREV ve YETKİLERİ

I. GENEL OLARAK.....	100
II. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREVLERİ.....	106
A- İşyeri Hekiminin Tıbbi Görevleri.....	107
1- İşe Giriş Muayeneleri.....	107
2- Aralıklı Kontrol Muayeneleri.....	108
3- İşe Dönüş Muayeneleri.....	109
4- İlk ve Acil Yardım.....	109
5- Özelliği Olan İşçilerle İlgili Görevleri.....	110
6- Ek ve Tamamlayıcı Muayenelerin Yapılması.....	110
7- Kreş ve Çocuk Bakım Yerleri ile İlgili Görevleri..	110
B- İşyeri Hekimlerinin Tıbbi-Teknik Görevleri.....	110
1- İşyeri Hijyeni ve Güvenliği Konularında İnceleme ve Araştırma Görevi.....	111
2- İş ve İşçi Uyumu.....	111
3- Sağlık Eğitimi.....	112
4- Kayıt ve İstatistik Görevleri.....	114
5- İnceleme-Araştırma ve İşyeri Dışı Kuruluşlarla İlgili Görevler	115
6- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına Katılmak.....	115
III. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ADINA TEDAVİ YETKİSİ.....	116

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ HEKİMLERİNİN HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUĞU

I. İŞYERİ HEKİMİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞU	124
A- İşyeri Hekimin Sözleşme İlişkisinden Doğan Sorumluluğu.....	124
B- İşyeri Hekimin Haksız Fiil Sorumluluğu.....	126
II. İŞYERİ HEKİMİNİN CEZAI SORUMLULUĞU.....	127
SONUÇ.....	133
KAYNAKÇA.....	136
ÖZET.....	143
ABSTRACT.....	145

KISALTMALAR

AÜHFD.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
A.Ü.İ.İ.B.F.D	: Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
B.	: Baskı
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İş K.	: İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: Madde
MK.	: Medeni Kanun
s.	: sayfa
S.	: Sayı
Sy.	: Sayılı
TTB.	: Türk Tabipleri Birliği
TTBK.	: Türk Tabipleri Birliği Kanunu
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte üretim sistemleri daha karmaşık hale gelmiş, insan sağlığına zararlı ve tehlikeli birçok üretim elemanı ortaya çıkmıştır. Tehlikelerle dolu karmaşık üretim aşamasında önleyici tedbirlerin alınmaması sonucunda iş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelmiştir. İş kazası ve meslek hastalıklarının dayanılmaz boyutlara ulaşması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda devletler tarafından düzenlemeler yapma gereği ortaya çıkmıştır. 19. Yüzyılın başından itibaren kabul edilmeye başlanan, önce çocukları ve kadınları, sonra giderek tüm işçileri koruma kapsamına alan yasalarla devlet çalışma yaşamındaki ağırlığını hissettirmeye başlamıştır. Birinci Dünya Savaşı sonrasında ILO'nun kurulması ile birlikte işçiyi koruyucu düzenlemeler uluslararası niteliğe bürünmüş ve uluslararası çalışmalar büyük bir hız kazanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik yasalar, işçiyi koruyucu mevzuatın önemli bir kısmını oluşturmuştur.

Üretim aşamasından kaynaklanan ve çalışanların sağlığını etkileyen unsurların önlenmesi ve bu hususta gerekli koruyucu tedbirlerin alınabilmesi için çeşitli iş sağlığı ve güvenliği uzmanlıkları ortaya çıkmıştır. Genel sağlık hizmetlerinin çalışma hayatında önleyici ve koruyucu hizmetler yönünden yetersizliği nedeniyle, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden risklerin işyeri düzeyinde ele alınıp değerlendirilmesi amacıyla işyerlerinde hekim çalıştırmak zorunlu hale getirilmiştir. İşyeri hekimlerinin genel sağlık hizmetlerinden ayrı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel bir uzmanlık eğitime tabi tutulması gerektiği anlaşılmış; sertifikalı veya uzman hekimlerin istihdamı işyerlerinde zorunlu hale getirilmiştir.

İşyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu ilk önce İngiltere'de düzenlenmiştir. Ancak işçiyi koruyucu mevzuatın gelişmesiyle hekim, işyerinin ve orada yapılan işin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bugün pek çok ülkede işyeri hekiminin atanması, görev ve yetkileri yasal

düzenlemelere konu olmuştur.

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde de işyeri hekimlerinin istihdamıyla ilgili mevzuatımızda birçok düzenleme yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk olarak 24.04.1930 tarihli 1593 Sy. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesiyle işyerlerinde hekim çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak uygulamada, işverenler bu düzenlemeye uymamışlardır. Bu nedenle, İş Kanununun 74. maddesine dayanılarak çıkartılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesi uyarınca "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" 04/7/1980 tarih ve 17037 Sy. Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Uygulamada meydana gelen aksaklık ve tartışmaları ortadan kaldırmak üzere 4857 Sy. İş Kanunu 81. maddesinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu tekrar düzenlenmiştir. Bu yeni düzenleme ile İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürüteceklerinin yönetmelik ile düzenleneceği belirtilmiş ve buna istinaden "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 16 Aralık 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak, bu yönetmeliğin eski dönemde meydana gelen aksaklıkları ortadan kaldırmaya yönelik hükümleri Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

Danıştay'ın iptal kararı doğrultusunda 5763 Sy. Yasa ile 4857 Sy. İş Kanunu'nun 81. maddesi başta olmak üzere, 3146 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda ve 7460 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanununda değişiklik yapılmıştır.

Bu yasal değişiklikler sonrası, 15.08.2009 tarih ve 27320 Sy. Resmi Gazete'de yayımlanarak "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde 5763 Sy. ile. değ. 4857 Sy. İş Kanunu 81. maddesi ve bu maddeye istinaden

Çıkarılan yönetmelik, işyeri hekimliği konusunda temel düzenlemeyi oluşturmaktadır.

Bu alışmamızda; ülkemizde işyeri hekimliğiyle ilgili mevcut yasal düzenlemelerin ve uygulamaların tespit ve değerlendirilmesiyle; teori ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar tartişılarak çözüme kavuşturulması amaçlanmıştır. Birinci Bölümde, işyeri hekimliği kavramı, tarihçesi, önemi ile karşılaştırmalı hukuktaki durumu genel olarak açıklanacaktır. İkinci Bölümde, Türk İş Hukukunda İşyeri Hekimliği incelenecektir. nc Bölümde , işyeri hekimlerinin görev, yetki ve yükümlülükleri üzerinde durulacaktır. Dördüncü bölümde ise işyeri hekimlerinin hukuki ve cezai sorumluluklarına değinilecektir. Her konu ile ilgili yeri geldiğinde ilgili mevzuatta ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar tartişılacaktır. Çalışmamız bir bütün halinde sonuç kısmında değerlendirilerek sonlandırılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ HEKİMLİĞİ KAVRAMI ve ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

I. İŞYERİ HEKİMLİĞİ KAVRAMI

İşyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması gerektiği düşüncesi ile ortaya çıkmış ve sağlık hizmetleri işyerlerine ilk olarak iş kazasına uğrayan işçilere yapılan ilk yardımlar şeklinde girmiştir.¹

İşyeri sağlık birimi, ILO'nun 1959 tarihli ve 112 Sayılı İşyeri Sağlık Birimlerine İlişkin Tavsiye Kararı'nın 1. maddesinde "İşyerinde ya da işyeri yakınında kurulan, işçileri işten veya işyeri koşullarından kaynaklanan ve iş sağlığını tehdit eden tehlikelerden korumak, işi fiziksel ve ruhsal açıdan işçilere uydurmaya katkıda bulunmak ve işçilerin fiziksel ve ruhsal olarak tam bir iyilik halini kazanıp sürdürmelerini sağlamak görevlerini yerine getiren birim" olarak tanımlanmıştır.

İç hukukumuz açısından konu ile ilgili bir başka tanım da, yürürlükten kaldırılan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'te² yapılmıştır. Buna göre belirli bir işyeri tarafından kurulan ve iş hekimi denetiminde yardımcı sağlık personeli, sekreteryaya, genel hizmet personeli ile lüzumlu araç ve gereçle donatılmış birime işyeri sağlık birimi denir. İşyerlerinin bir araya gelerek kurdukları birime ise işyerleri ortak sağlık birimi adı verilir (m.3/b,c). Yürürlükten kaldırılan, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te³ ise işyeri sağlık birimi, işyerinde iş sağlığı hizmetlerini yürütmek için gerekli donanım ve personele haiz birim olarak tanımlanmıştır. Birden fazla işyerine hizmet vermek üzere ortak sağlık

¹ DEMİRCİOĞLU, A.Murat: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", **Kamu-iş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Haziran 1997, C.4 ,S..22, s.193-217.(İşyeri Hekimliği)

² RG. 04.07.1980, No:17037. Çalışmamızda '1980 Tarihli Yönetmelik' olarak bahsedilecektir.

³ RG. 16.12.2003, No:25318. Çalışmamızda '2003 Tarihli Yönetmelik' olarak bahsedilecektir.

biriminin kurulabileceği düzenlenmiştir.(m.4/4-5) Bu yönetmeliğin 4. maddesine göre iş sağlığı hizmetleri; çalışanların sağlık gözetimi, öncelikle koruyucu hekimlik hizmetleri, sağlığın geliştirilmesi, ilk yardım, acil tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri olarak belirtilmiştir. Yakın bir tarihte yürürlüğe giren, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik⁴ 4/1-e maddesinde; İşyeri hekimi, İş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen hekim olarak tanımlanmıştır.

İşyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde verilebilmesi, bir hizmetler zinciri ve bunu uygulayacak bir birim ve ekip kurulmasını gerektirmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin kapsamı genişledikçe bu birime giren meslekler de çoğalmaktadır. Hekim, sağlık memuru, güvenlik uzmanı, psikolog, hijyenist, ergonomist gibi meslek gurupları iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere faaliyet göstermektedir. Konu işçi sağlığı olunca, hiç şüphesiz ilk akla gelen işyerinde yürütülen hekimlik hizmeti olmaktadır. İş sağlığı hizmetlerinin etkinliği ve işlevleri dikkate alındığında bu hizmetin bir hekim talimat ve sorumluluğunda yürütülmesi gerekmektedir.⁵

İşyeri hekimi, işyeri sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde en önemli kişidir ve bu hizmetin çekirdeğini oluşturmaktadır. Bu nedenle, işyeri sağlık birimi dendiğinde işyeri hekimi akla gelmekte, işyeri sağlık biriminin görev ve yetkileri işyeri hekiminin görev ve yetkileri olarak kabul edilmektedir. İşçi sağlığı ile ilgili mevzuat incelendiğinde, kilit eleman olarak işyeri hekiminin seçildiği ve en önemli unsur olarak öne çıkartıldığı görülmektedir.

İşyeri hekimliği, İşyerlerinde uygulama alanı bulan koruyucu ve önleyici hekimlik hizmetidir. İşyeri hekimi işyerinde bu amaçla kurulmuş olan sağlık biriminin başı olarak koruyucu ve önleyici sağlık hizmetini yürütmektedir.

⁴ RG. 15.08.2009, No:27320. Çalışmamızda '2009 Tarihli Yönetmelik' olarak bahsedilecektir.

⁵ PİYAL, Bülent: "İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları", **İşyeri Hekimliği Ders Notları**, B.3, Ankara 1993, s.260.

İşyeri hekimi, işyeri hekimliğinde uzmanlaşmış, işyerinde yürütülen faaliyetler ve çalışma ortamı hakkında, işçi sağlığı, iş kazası ve meslek hastalıkları ile iş sağlığı hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olan hekimidir. Uygulamalı bir tıp bilimi olarak işyeri hekimliği ise, iş psikolojisi, teknoloji, ergonomi, hijyen, fizyoloji, patoloji, toksikoloji gibi birçok tıp dalını kapsayan ayrı bir uzmanlık alanıdır.⁶

Birçok ülke, görevlerinin kapsamının genişliği ve önemi nedeniyle işyeri hekimlerinin diğer uzmanlık alanlarında da yeterli bilgi sahibi olmasını aramaktadır. Bu yüzden işyeri hekimleri endüstriyel tıp alanında sertifika veya uzmanlık diplomasına sahiptirler. İşyeri hekimleri teorik olarak endüstriyel fizyoloji, iş psikolojisi, ergonomi, hijyen, fizyoloji, patoloji, toksikoloji, iş sağlığı, kazalardan korunma, meslek hastalıkları, ilk yardım, iş mevzuatı, sosyal güvenlik, mesleki ruhsal sağlık gibi dersleri almakta ve uygulamalı olarak da kurumlarda ve laboratuvarlarda işçi sağlığıyla ilgili deneyimli işyeri hekimler ile birlikte çalışmalara katılmaktadırlar.⁷

Sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı tedavi hizmetleri dışında kalan koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerini ve bunların denetimini yerine getirmek, işyeri hekiminin esas görevidir. İşyeri hekimlerinden beklenen işyerindeki işçilere tedavi hizmetinin sunulması değildir. İşyeri hekimi tarafından işyerinde ayrıca tedavi hizmeti de sunuluyorsa bu tedavi hizmetinin sunulması esnasında yerine getirilen hizmet işyeri hekimliği görev ve yükümlülüğü kapsamında düşünülemez.

İş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yapılarını en üst düzeye getirmek ve bu düzeyi sürdürmek; işyeri hekimliği hizmetinin temel amacıdır.⁸ İşyeri hekimi bu amacı yerine getirmek için, işe girişten itibaren işçileri devamlı olarak muayene edecek, ilk ve acil yardım hizmetlerini organize edecek, işyeri çalışma koşullarını ve

⁶ Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, s.199.

⁷ Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, s.199.; BAŞÇIL, Haluk: **İş Hekimliği ve İşyeri Sağlık Servisleri**, TTB, Nisan 2001, s.35 (İS Servisi).

⁸ Başçıl, **İS Servisi**, s.14.

risklerini değerlendirecek, işçilere ve işverene işyerindeki riskler konusunda bilgi verecek, gerekli araştırma ve incelemeleri yapacak, kayıt ve istatistikleri tutacaktır. İşyeri sağlık biriminin başı olarak koruyucu ve önleyici sağlık hizmetinin yerine getirilebilmesi için alınması gereken önlem ve tedbirler hususunda işverene danışmanlık yaparak çalışma koşullarının düzeltilmesini sağlamaya çalışacaktır. Böylece işyeri hekimi, işyerinde en temel hak olan yaşam hakkının güvence altına alınmasını sağlamaya çalışacaktır.

II. İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN TARİHÇESİ ve GÜNÜMÜZDEKİ DURUMU

Ülkemizde işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu ilk olarak 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi'yle düzenlenmiştir. 1921 yılında çıkartılan 151 Sy. Ereğli Havza-i Fehmiyesi Maden Amelesi Hukukuna Müteallik Kanun ile yasal olarak düzenlenmiştir. Bu iki mevzuat da Ereğli Kömür havzasıyla ilgili olarak, hekimin sadece hastalanan işçilerin tedavilerini yapmasını öngörmüş ve koruyucu hekimlikten söz etmemiştir. Daha sonra yürürlüğe giren 24.04.1930 tarihli 1593 Sy. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'yla birlikte ülke genelinde 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiştir.⁹

İşyeri hekimliği kavramı ilk olarak, 24.04.1930 tarihli 1593 Sy. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'yla mevzuatımıza girmiştir. Anılan yasanın 180. maddesinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahiplerinin

9 YOLSAL, Sinan: **İşyeri Hekimliği Uygulamaları, Görev ve Yetki Analizi ve Öneriler**; İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi, İstanbul-1997,Yayınlanmamış Doktora Tezi, s.23.; 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 24 Mayıs 2003. (İşyeri Hekiminin İŐİG Yeri ve Rolü) s.82 vd. ve dn. 82.

işçilerinin sağlık durumlarına bakmak üzere, en az bir hekimin sağlık denetimini ve hasta işçilerin tedavisini temin etmeye mecbur olduğu düzenlenmiştir. 22.5.2003 tarihli 4857 Sy. İş Kanunu yürürlüğe girene kadar işyeri hekimliğinin yasal dayanağını Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesi oluşturmaktaydı.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesi, hekim çalıştırılmasını öngörüp, sağlık biriminden söz etmediğinden ekip çalışması görüşü bulunmamaktadır. Bu düzenleme, işçilerin sağlık durumunun denetlenmesinden söz edildiği için koruyucu sağlık hizmetine yer verilmiş ilk kanun olma özelliğini taşımaktadır.

İşyeri hekimin görev alanı, o dönemde yaygın ve kapsamlı bir sosyal sigorta sisteminin bulunmadığından geniş olarak düzenlenmiştir.¹⁰

Daha sonra yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114. maddesi ile SSK'nın hastalık sigortası ile ilgili hükümlerinin uygulandığı yerlerde çalışan ve hastalanan sigortalıların tedavileri hakkında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesinin hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Ancak 180. maddenin hastalanan işçilerin tedavi ile ilgili hükümleri dışında kalan ve işçilerin sıhhi durumlarının denetlenmesinin sağlanması, işyerlerinde hekim çalıştırılması, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulması ve diğer hususlara ilişkin hükümlerinin saklı olduğu hükme bağlanarak Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesinin işverenler için öngördüğü yükümlülüğün kapsamı daraltılmış ve işverenin işçiyi tedavi ettirme sorumluluğu kaldırılmıştır.¹¹

1475 Sy. İş Kanunu'nda işyeri hekimi istihdamıyla ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak anılan yasanın ağır ve tehlikeli işlerde

10 EKMEKÇİ, Ömer: **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul, Ekim 2005, s.81. (İSİG).

11 GÜZEL, Ali : Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, TBB, Ankara 2003, s.29.; EKMEKÇİ, Ömer; "İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar", **MESS Mercek Dergisi**, Nisan 2001, s.81. (İşyeri Hekimliği); Aynı yazar, Ekmekçi, **İSİG**, s.81.; Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.83.

çalışacak işçiler için 79. maddesinde ve çocuk işçiler için ise 80. maddesinde, işe giriş muayenesi ile periyodik muayene raporunun, işyeri hekimi tarafından verilebileceği düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemelere rağmen işyerlerinde hekim çalıştırmasının sağlanamaması nedeniyle, İş Kanununun 74. maddesine dayanılarak yürürlüğe konulmuş bulunan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" nün 91. maddesi uyarınca "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" çıkartılmıştır. Anılan tüzüğün 91. maddesinde; sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarını denetlenmek, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işverenin, Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180. ve Sosyal Sigortalar Kanununun 114. maddeleri gereğince işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre, bir ya da daha fazla hekim sağlayacağı düzenlenmiştir. Tüzüğün yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 ay içerisinde hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürüteceklerini ayrıntılı şekilde gösteren bir yönetmeliğin çıkartılması öngörülmüşse de yönetmelik 6 yıl sonra 04/7/1980 tarihli, 17037 Sy. Resmi Gazete'de, İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik adıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu yasal düzenlemelere rağmen işyeri hekimi istihdamı ile ilgili ülkemizde kayda değer bir gelişme olmamıştır. 1990'lardan sonra ise işyeri hekimi istihdamı önem kazanmaya başlamıştır.¹²

Özellikle işyeri hekimliği sertifikası verecek makam ve işyeri hekiminin temini konusunda 1980 Tarihli yönetmelik hükümlerinin yetersiz olması nedeniyle uygulamada TTB ile işverenler arasında önemli sorunlar ortaya çıkmıştır. TTB'nin yetkili kurum olup olmadığı, tabip odalarının tip işyeri hekimliği sözleşmesi hazırlayıp hazırlamayacağı ve sözleşmenin

12 Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.82 vd.

içeriğini tek taraflı olarak belirleyip belirleyemeyeceği ve tabip odalarınca bu tip sözleşmenin onaylanıp onaylanamayacağı, TTB'nin işyeri hekimliği asgari ücret tarifesi yayınlayıp yayınlamayacağı hususları 1980 Tarihli yönetmelik döneminde çalışma hayatının önemli sorunları olarak karşımıza çıkmıştır.¹³

İşyeri hekimliği konusundaki belirtilen bu sorunları ortadan kaldırmak üzere 22.5.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 4857 Sy. İş Kanunu'nun 81. maddesinde, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunu takip etmek ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlamak, 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 yükümlü buldukları hükme bağlanmıştır.

4857 Sy. İş Kanununun 81. maddesinde, işyeri hekimi istihdamının esaslarını belirlemek üzere; işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimlerinin Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliği'nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenleneceği öngörülmüştür. Maddede sözü edilen yönetmelik, "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" adıyla 16 Aralık 2003 tarihli ve 25318 Sy. Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve 1980 Tarihli yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

2003 Tarihli Yönetmelik ile 1980 Tarihli Yönetmelik dönemindeki belirsizlikler açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. TTB tarafından açılan dava ile Danıştay tarafından yönetmeliğin bazı hükümleri iptal edilmiştir. İşyeri

13 Ekmekçi, **İSİG**, s. 80. aynı yazar, İşyeri Hekimliği, s.73 vd.; Güzel, s.50 vd.; ARICI, Kadir; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Tes-İş, Ankara 1999, s.141 vd.; Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.82 vd.

Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesindeki işyeri hekiminin Bakanlıkça sertifikalandırılmış hekim olduğuna ilişkin tanımı, işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, eğitimi, sınavı ve sertifika verilmesi hususlarında bakanlığın görevli ve yetkili olduğuna dair 18., 19., 20., 25. maddeleri ile sözleşmenin sona ermesine ilişkin 26. maddeleri iptal edilmiştir.¹⁴

Danıştay'ın bu iptal kararından sonra yasa düzenlemesi yapılması gerektiği anlaşılmış ve 26.05.2008 günü yürürlüğe giren 5763 Sy. Yasa ile iş mevzuatımızda birçok madde değiştirilmiştir.

5763 Sy. yasa ile 4857 Sy. İş Kanunu m.81 yeniden düzenlenmiş ve işverenler, 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; işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla, bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle, sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü tutulmuşlar ve bu birimlerin işleyişi ve birimlerde bulunması gereken personelin eğitim ve nitelikleri hususlarının çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

5763 Sy. yasa ile 3146 Sy. yasanın m.12/1-k,j bentlerinde yapılan değişiklik ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü; İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim

14 Danıştay 10. Daire'sinin 28.2.2006 gün ve 2004/1253 esas ve 2006/1658 karar Sy. ilamı

ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek; İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapacak ve bu hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak hususlarında görevlendirilmiştir.

5763 Sy. yasa ile 7460 Sy. Yasanın 2/1-a maddesinde yapılan değişiklik ile; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimi ve diğer personele iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak görevi verilmiştir.

5763 Sy. Yasa ile 4857 Sy. İş Kanunu, 3146 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 7460 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu'nda yapılan değişikliklere uygun olarak 15.08.2009 tarihli ve 27320 Sy. Resmi Gazetede yayımlanarak "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir. Belirttiğimiz bu yasal düzenlemeler ile yönetmelik yürürlükteki hukuk açısından temel düzenlemeleri oluşturmaktadır.

III. İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN ÖNEMİ

İşçi sağlığı ile çalışma koşulları arasındaki ilişki ilk çağlardan beri bilim adamları tarafından araştırılmışsa da özellikle sanayi devrimiyle birlikte bu ilişki yoğun bir şekilde dikkat çekmiştir. Çalışma ortamından kaynaklanan zararlı etkilere karşı sağlığın korunması için yoğun çalışmalar öteden beri sürdürülmüştür.

Dünya Sağlık Örgütü sağlığı, "Sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, aynı zamanda beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir." şeklinde tanımlamaktadır.

Bu tanımı dikkate alarak işçi sağlığı, işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek durumlardan işyerinde korunmak ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan metotlu çalışmalar olarak ifade edilebilir.¹⁵

Bu işçi sağlığı çalışmalarının amacı, işçilerin sağlık kapasitelerini en üst düzeye çıkarmak, çalışmanın olumsuz koşulları nedeni ile sağlığın bozulmasını önlemek, her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak, yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlamaktır. Görüldüğü gibi işçi sağlığı hizmetlerinde esas amaç, çağdaş sağlık anlayışının tüm çalışanlara uyarlanarak, işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak tam bir iyilik halinde olmasını sağlamaktır.¹⁶

Meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korunmak, bunların zarar verici etkilerini en alt düzeye indirmek, daha güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla yapılan çalışmaların tümü, dar manada işçi sağlığını korumak için yapılan çalışmalardır.

İşyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri içerisinde tartışmasız önemli bir yer tutmaktadır. Buna rağmen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütümünde iş güvenliği mühendislerinin işyeri hekimlerine alternatif oluşturabileceği düşünülebilir. İş güvenliği mühendisleri işyerinde yapılan işin tamamen teknik boyutuyla ilgilenmektedirler. İşyerinden kaynaklanan ve işçi sağlığını olumsuz etkileyen etmenleri en iyi şekilde tespit edecek olan hekimlerdir. Örneğin, 2003 Tarihli Yönetmeliğin 22. maddesinin b bendine göre özelliği olan çalışan gurubundaki gebe ve emzikli kadınlar ile meslek hastalığı veya kronik hastalığı olan işçilerin yakın takip ve koruma altına alınması ancak bir işyeri hekimi vasıtasıyla yerine getirilebilir. İş güvenliği mühendisinin işçilerin sağlık kontrolü ve takibini yerine getirmesi mümkün değildir.

¹⁵ Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, s.193.

¹⁶ Yolsal, s.8.

ILO'nun 112 Sayılı Tavsiye Kararı'nda belirtildiği üzere bir işyerinin içinde ya da yakınında; işçileri, işlerinden ya da işin yapıldığı koşullardan kaynaklanabilecek her türlü zarardan korumak; özellikle işin işçiye uygun hale getirilmesi ve işçilerin uygun oldukları işlerde çalıştırılması ile, işçilerin fiziksel ve ruhsal uyumuna katkıda bulunmak ve işçilerin olası en yüksek düzeyde fizik ve ruhsal iyilik durumlarını oluşturmak ve sürdürmede katkıda bulunmak amaçlarıyla işyeri sağlık biriminin kurulması gerekmektedir. Sağlık biriminin amacına uygun işleyişini ancak bir işyeri hekimi sağlayabilir. İşyeri hekiminin olmadığı bir sağlık birimi işçi sağlığı hizmetleri adına bir şey ifade etmemektedir. Asıl amacını işyeri hekimi vasıtasıyla yerine getireceği dikkate alındığında işyerinde hekim olmadan işyeri sağlık biriminin kurulması mümkün değildir.

İşçilerin fiziksel ve ruhsal iyilik durumlarına en önemli tehdit, iş kazası ve meslek hastalıklarıdır. İş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde telafisi imkansız maddi ve manevi zararlar meydana gelmekte; kalıcı sağlık sorunları nedeniyle gelecek kuşaklar bile zarar görmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amaçlarından biri olan iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına yapılacak en önemli çalışma, olay meydana gelmeden bertaraf edilmesidir. "Önleme işyerinden başlar." prensibi, işyeri sağlık biriminin oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. İş sağlığı konusunda önleyici çalışmalar ancak iş sağlığı alanında bilgi ve deneyim sahibi hekimler tarafından yerine getirildiği takdirde bu hizmetin amacına uygun çalışması sağlanmış olur.

İşçi sağlığı sadece çalışanın kendisini değil tüm toplumu etkilemektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle kaybolan iş gücü, ödenen tazminatlar, tedavi ve yardım giderleri, bağlanan maaşlar, sermaye ve araç kaybı, tıbbi ve mesleki iyileştirme, personel kaybı, verimliliğin azalması gibi maddi ve manevi kayıplar meydana gelmektedir. Dünyada ve ülkemizde, teknolojinin gelişmesine rağmen iş kazası ve meslek hastalıkları korkutucu düzeydedir ve halen yeterli düzeyde önleyici tedbir

alınmamaktadır.¹⁷ İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçiye zarar vermemekte, onun desteğine muhtaç çok geniş kitleleri de olumsuz etkilemektedir. İşçilerin, çalışma ortamından kaynaklanan sağlık risklerine karşı korunabilmesi amacıyla çeşitli tedbirlerin alınması zorunludur. Bu çerçevede söz konusu tüm tedbirler iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri olarak ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, işçilerin çalışma ortamından kaynaklanan risklere karşı korunması için alınır. Yani bu tedbirlerin, temelinde bulunan amaç, risklerin ortaya çıkmadan önlenmesidir.¹⁸

İşçi sağlığının korunması adına önlemeye yönelik tedbirlerin alınmasının ve sağlık hizmetlerinin yürütülmesinin en etkin uygulayıcısının işyeri hekimi olduğu göz önüne alındığında, işyeri hekimliği müessesinin önemi ortaya çıkmaktadır. İşyeri hekimliği çalışma ve uygulamaları ile işyerinde sağlık adına alınması gereken önlemler belirlenecektir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının sosyal ve insancıl yönünün yanında ekonomik yönü de önem taşır. İktisadi olarak iş kazası ve meslek hastalıklarının işyerine getirdiği maliyet, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli harcama maliyetine göre çok daha yüksektir.¹⁹

İşçi sağlığı çalışmaları sosyo-ekonomik boyutları itibariyle ülke kalkınması açısından hayati öneme sahiptir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, bir yandan iş gücü kayıplarına neden olurken diğer yandan da önemli maddi kayıplara neden olmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen can ve uzuv kayıpları neticesinde toplumsal yapıda, onarılamaz sorunlar meydana gelmektedir.

İş güvenliği önlemlerin alınmaması halinde iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle işçilerin sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu

¹⁷ SÜZEK, Sarper: **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara 1985, s.1-2, (İş Güvenliği)

¹⁸ Süzek, **İş Güvenliği**, s.5 vd., GEREK Nüvit: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi, Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler, **Eskişehir A.Ü.İ.İ.B.F.D** C.VII,S.1, Haziran 1989, s.427.

¹⁹ ARICI, Kadir / BAŞBUĞ, Aydın: İşyeri Hekimliği Açısından İşçi Sağlığı ve İş Hukuku, **TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları** B.6 Ankara 2001; s.436.

nedenle, İşyeri hekimliğinin sadece iş sağlığı konusunda değil, iş güvenliği konusunda da önemi büyüktür. Nitekim iş güvenliğinin sağlanması işyeri hekimlerinin görevlerinden biridir. 2009 Tarihli Yönetmeliğin 29. maddesinde sağlık hizmetlerin yürütümünde ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen tedbirlerin uygulanmasında sağlık birimi personelinin iş güvenliği uzmanı ile işbirliği ve koordinasyon içinde çalışacağı düzenlenmiştir.

Çalışanların beden ve ruh bütünlüğünün korunması için koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması, iş kazası ve meslek hastalıklarının çoğu zaman telafi edilemez neticelerini ortadan kaldırmaya çalışmaktan çok daha kolay ve ucuzdur. İşletme açısından işçi sağlığı uygulamalarının iş verimini azaltması ve işçi sağlığı hizmetlerinin ekonomik maliyetinin olması işçi sağlığı hizmetlerinden ve uygulamalarından taviz verilmesini gerektirmez. İşletme çıkarları, tüm toplumu ilgilendiren işçi sağlığından üstün değildir. Sonuçta işçi sağlığı hizmetleri, en temel hak olan yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme ile sağlıklı ortamda çalışma hakkını güvence altına almaya çalışır.²⁰

1998 yılında yapılan bir araştırmada işyeri hekimi çalıştıran 51 işyerindeki işyeri hekimlerinden, meslek hastalığı tanısı koyulan işçi sayısının istenmesiyle elde edilen meslek hastalığı tanısı rakamlarının, SSK istatistiklerine geçen meslek hastalığı rakamlarının 3 katı olduğu tespit edilmiştir.²¹ Bu araştırma işçi sağlığı hizmetlerinin ülkemizdeki gerekliliğini ve bu hizmetin etkinliğinin öncelikle işyeri hekimliğiyle sağlanabileceğini ortaya koymaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde kaybedilen işgücü ve maddi zararların önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine gerekli önemin verilerek uygulamanın yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir.

²⁰ Arıcı/Başbuğ, s.436.

²¹ PALA, Kayıhan: **TTB 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, Haziran 1998, Cilt 1, s.65. dn.13'te SSK verileri ülkemizde kayıt sisteminin yetersiz oluşu ve kayıt dışı istihdam nedeniyle gerçeği yansıtmaktan çok uzak olduğu belirtilmektedir.

IV. İŞYERİ HEKİMLERİNİN EĞİTİMİ

İş sağlığı hizmetlerinin işlevleri ve etkinlikleri bu hizmetlerin tıbbi yönünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda bu hizmetlerin hekim talimatıyla ve hekim sorumluluğu altında yürütülmesi gerekmektedir. İşyeri hekiminden kastedilen ise, iş sağlığı hizmetlerinde uzmanlaşmış, hizmet ettiği işyerinin ve içinde bulunduğu sektörün sağlık sorunları hakkında bilgi sahibi olan ve işçi sağlığı, İş kazası ve meslek hastalıkları ile iş sağlığı hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip hekimlerdir.

Uygulamalı bir bilim dalı olan işyeri hekimliği, psikoloji, teknoloji, ergonomi, hijyen, fizyoloji, patoloji, toksikoloji gibi birkaç tıp dalının da içeren başlı başına bir uzmanlık dalıdır.²²

Günümüzde işyeri hekiminin görevlerinin çeşitlilik göstermesi ve birçok tıp dalını ilgilendirmesi sebebiyle işyeri hekimlerinin yalnızca doyurucu bir tıp eğitimi almış olması yeterli bulunmamakta ayrıca endüstriyel tıp alanında uzmanlaşmış olması aranmaktadır. Bu uzmanlık ya lisansüstü eğitimle veya tecrübe ile kazanılmaktadır. Birçok ülkede tıp eğitiminden sonra sertifika programları veya uzmanlık eğitiminden sonra işyeri hekimi olarak çalışılmaktadır.

İşyeri hekimleri teorik olarak endüstriyel fizyoloji, uygulamalı endüstriyel psikoloji, ergonomi, teknoloji, endüstriyel sağlık, kazalardan korunma, meslek hastalıkları, ilk yardım, iş mevzuatı, sosyal güvenlik, mesleki ruhsal sağlık dersleri görmektedirler. Uygulamalı ders olarak da işçi muayenelerine katılma, laboratuvarında işçi sağlığı ile ilgili çalışmalar yapma gösterilebilir.

ILO'nun 112 Sayılı Tavsiye Kararı'na göre işyeri hekimleri nitelik olarak, genel sağlık hizmetlerinden ayrı olarak iş sağlığı konusunda da özel eğitim görmüş olmalı veya en azından sanayi hijyeni, özel acil tıp, iş

²² FIRAT, Murat: İşyeri Hekimliği, **TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları**, 1.B, TTB, Ankara, 1996, s.319.

patolojisine aşına olmalıdır. (m.15) ILO'nun tavsiye kararlarının etkisiyle ulusal düzeyde de işyeri hekimlerinin belirli eğitime tabi tutuldukları görülmektedir. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ya uzmanlık diplomasına sahiptirler veya bu hususta özel eğitim almış sertifikalı hekimlerdir. Genelde işyeri hekimlerinin sertifikalı ve kayıtlı hekimler olduğu görülmektedir.²³ Bazı ülkelerde işyeri hekimi olarak uzmanlaşan doktorlar bu mesleği yapmaktadırlar. Almanya ve Fransa'da işyeri hekimliği hizmetleri hem uzmanlık diplomasına sahip hekimler hem de sertifikalı hekimler tarafından yürütülmektedir. Ancak Avustralya, Avusturya, Bulgaristan gibi ülkelerde ise bu hizmetler pratisyen hekimler tarafından yürütülmektedir.²⁴

Ülkemizde ise 1980 Tarihli Yönetmelik yürürlüğe girdikten sonra işyeri hekimi olarak çalışacak hekimlerde sertifika koşulu aranmaya başlanmıştır. Yönetmelikte açık hüküm bulunmamasına rağmen uygulamada tabip odaları tarafından sertifika verilmekteydi. Daha sonra yürürlüğe giren 2003 Tarihli Yönetmelik'in iptal edilen 19. maddesinde; iş müfettişliği yapmış veya üniversitelerden iş sağlığı bilim doktorası veya bilim uzmanlığı almış, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimlere istekleri halinde, diğer hekimlere ise Bakanlıkça düzenlenen eğitim programlarına katılıp bu eğitim sonunda düzenlenen sınavda başarılı oldukları takdirde işyeri hekimliği sertifikası verileceği düzenlenmiştir. 2003 Tarihli Yönetmeliğin iptal edilen bu hükmü ile bazı ülkelerde olduğu gibi işyeri hekimliği hizmetlerinin hem uzmanlık diplomasına sahip hekimler hem de sertifikalı hekimler tarafından yürütülmesi kabul edilmişti.

2009 Tarihli Yönetmeliğin 53. maddesi ile işyeri hekimliği belgesinin hangi hekimlere verileceği düzenlenmiş; iş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişi veya üniversitelerden iş sağlığı

²³ TUNCAY, Can: İşyeri Hekimliğine Alternatif Model-Uluslararası Uygulamalar, **İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, TİSK Yayınları, 23 Mayıs 2002, s.86; Güzel, s.38.; Başçıl, İS Servisi, s.35-36.; Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, s.200.

²⁴ Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, s.200.

bilim uzmanlığı ve/veya bilim doktorası almış veya iş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimler ile Genel Müdürlük ve bağlı birimlerde iş sağlığı alanında fiilen en az yedi yıl çalışmış hekimlere istekleri halinde; bu sayılan niteliklere sahip olmayan hekimlerin ise, işyeri hekimliği eğitim programlarına katılmaları ve eğitim sonunda yapılan sınavda başarılı olmaları halinde işyeri hekimliği belgesi verileceği belirtilmiştir. Bu Yönetmeliğin 51. maddesine göre, işyeri hekimliği eğitim programlarının 180 saat teorik ve 40 saat uygulama olmak üzere toplam 220 saatten az olamayacağı ve uygulamalı eğitimlerin işyeri hekimi bulunan bir işyerinde yapılacağı belirtilmiştir. İşyeri hekimliği eğitim programı sonrasında yapılacak sınavda başarılı olan hekimlere belge verilmektedir. Ancak işyeri hekimliği belgesine sahip hekimler, yedi yıllık aralıklarla, 24 saatten az olmamak üzere bilgi yenileme eğitimine katılmak zorundadırlar.

İşyeri hekimlerine verilecek teorik eğitimin en fazla üçte ikisi uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebileceği düzenlenmiştir. Doktrinde, görselliğin ön planda olduğu, insan hayatını ilgilendiren derslerin, uzaktan eğitim yoluyla verilmesi isabetsiz bulunmuş ve ayrıca bu eğitimin ne şekilde verileceği belirsiz olup, İSG eğitiminin bu şekilde hafife alınması eleştirilmiştir.²⁵

Eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. Eğitimin süresi, 180 saat teorik ve 40 saat uygulama olmak üzere toplam 220 saatten az olamaz. Teorik eğitimin en fazla üçte ikisi uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak da verilebilir. Uygulamalı eğitimler ise işyeri hekimi bulunan bir işyerinde yapılır. İşyeri hekimliği eğitim programlarının sonunda Genel Müdürlükçe sınav yaptırılır.

²⁵ YILMAZ, Fatih: “ Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.11, S.2, Yıl:2010, s.102.

V. İŞYERİ HEKİMİ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

A. İşyeri Hekimi İle İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

Sözleşme özgürlüğü gereği kimse sözleşme yapmaya, yapılan sözleşmeyi değiştirmeye veya ortadan kaldırmaya zorlanamaz. Sözleşme özgürlüğü, genel olarak sözleşme yapma, sözleşmenin içeriğini belirleme ve şekil serbestisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Eşit haklara ve serbest iradeye sahip tarafların sahip olduğu bu özgürlük, sosyal düşünceler ve kamu düzeni gereği yasal olarak kısıtlanmaktadır.

Sözleşme özgürlüğü iş sözleşmesi için de geçerli bir ilkedir. İş sözleşmesi özgürlüğü, işçi ve işverenlerin iş sözleşmesi yapıp yapmama; diledikleri kişi ile iş sözleşmesi yapma; kanuna, ahlâka aykırı olmamak koşuluyla sözleşmenin içeriğini belirleme; yapılan sözleşmeden cayma serbesti ve seçeneklerini ifade eder.²⁶

İşçi ve işverenler bakımından kural sözleşme özgürlüğü olmakla birlikte iş hukukunun sosyal amacına uygun olarak, işçileri korumak amacıyla iş sözleşmesi yapma özgürlüğü çeşitli sınırlamalara tabi tutulmuştur. AY.m.50/1' e göre, "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." Anayasanın bu hükmüne uygun olarak işçilerin sosyal ve ekonomik durumu, tam istihdam kaygısı gibi sosyal ve ekonomik nedenlerle iş sözleşmesi özgürlüğü kanunî müdahale ile sınırlandırılmıştır. İşçinin yaş küçüklüğü, cinsiyeti ve sağlık durumuna göre bazı hallerde iş sözleşmesinin yapılmasının yasaklanması veya bazı hallerde sakat ve eski hükümlü çalıştırma, askerliği veya yasal

²⁶ ÇELİK Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 21.bası, İstanbul, Ağustos 2008, s.116 vd.; SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku, (Genel Esaslar–Bireysel İş Hukuku)**, Yenilenmiş 4. B., Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.273(İş Hukuku); AKTAY A. Nizamettin /ARICI Kadir / KAPLAN-SENYEN E.Tuncay: **İş Hukuku**, B.2, Ankara, 2007, s.103 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 3.B., Ankara 2008, s.988.;

yükümlülüğü sona erenlerin tekrar işe alınması, sendika yöneticilerinin tekrar işe alınması gibi düzenlemelerle işverenin sözleşme özgürlüğü kısıtlanmıştır.(İşK.m.30,31) İşverenin sözleşme yapma zorunluluğunun bulunduğu düzenlemelerden biri de işyeri hekimi ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğudur.²⁷

İşyeri hekimi ile hizmet sözleşmesi yapma zorunluluğu öncelikle İş K.m.81 hükmünden kaynaklanmaktadır. İş Kanunu'nun 81. maddesine göre; işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan işyerlerinde, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmak ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdür.

2009 Tarihli Yönetmeliğin 5/2. maddesine göre, elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde bir sağlık birimi kurmak ve işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla işyeri hekimi görevlendirmek zorunludur. İşyeri sağlık organizasyonunun yetersiz olduğu ülkemizde, karşılaştırmalı hukuk ve uluslararası normlara göre tüm işçilerin sağlıklarının hekim gözetim ve denetimi altında olması gerekirken, elliden az işçi çalıştıran işyerleri için sağlık birimi kurmak ve işyeri hekimi çalıştırmak işverenin inisiyatifine terkedilmiştir.²⁸ Öğretide haklı olarak, küçük işyerlerinin sağlık ve güvenlik koşulları açısından yetersiz olmaları nedeniyle ortak sağlık birimi oluşturulmasının isteğe bağlı olmaktan çıkarılıp zorunlu hale getirilmesinin daha doğru olduğu savunulmaktadır²⁹.

İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünün uygulanacağı işyerlerinin; 4857 Sy. İş Kanunu kapsamında yer alan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerlerinden olması

²⁷ BAŞBUĞ, Aydın:"İşyeri Hekimi İle Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu", **Kamu İş Dergisi**, Ocak 1999, s.127 vd.(İşyeri Hekimliği); Güzel, s.47vd.; Aktay/Arıcı/Kaplan s.108 vd.; Mollamahmutoğlu,s.988.

²⁸ Güzel, s.45.

²⁹ SÜZEK, Sarper: Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, **TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları**, Ankara 1993, s.34.(Hukuki Yönden); 1980 Tarihli Yönetmeliğin 8/g maddesine göre yalnızca elliden az işçi çalıştıran işyerleri bir araya gelerek "İşyeri Ortak Sağlık Birimi" kurabilir. Elliden fazla işçi çalıştıran işyerleri ise kendi işyeri sağlık birimini kurmak zorundadır.

gerektiği düzenlenmiştir.(İşK. m.81 ve Yön. m.2) Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren veya vekilinin, İş K.m.105/1-c maddesine göre 1000TL idari para cezası ile cezalandırılacaktır. Buna karşın İş K.m.4'de sayılan ve İş Kanunu hükümlerine tabi olmadıkları açıkça belirtilen işlerle uğraşan işverenlerin böyle bir yükümlülüğü yoktur.

Gerek İş Kanunu'nun 81. maddesinde gerekse 2009 tarihli Yönetmeliğin 2. ve 5. maddelerinde açıkça devamlı olarak en az elli işçi çalıştırmaktan söz edildiğinden; işçi sayısının hesaplanmasında devamlı olarak çalıştırılan işçiler dikkate alınacaktır. Bu nedenle 50 işçi sayısına, o işyerinin devamlı işçisi niteliğini taşıyan işçileri dâhil edilecektir. İşK.7 maddesinde geçici iş ilişkisinin gerçekleştiği kabul edilen ödünç iş ilişkisine bağlı olarak çalışan ödünç işçi 50 işçi hesaplanmasına katılmaması gerekmektedir³⁰.

İşverenin, işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 50 veya daha fazla işçi çalıştırma koşuluna bağlanmıştır. Doktrinde, "...devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma..." koşulundan, işyerinde işçi sayısının yıllık dönemler içerisinde değişkenlik göstererek elli sayısının altına düştüğünde, bu işyerlerinde işyeri sağlık birimi oluşturma ve işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğünün bulunmayacağına anlaşılması gerektiği belirtilmiştir³¹. İşyerinde çalışan işçi sayısı yıllık dönemler içerisinde değişkenlik göstererek elli işçi sayısının altına düşüyorsa, bahse konu zorunluluk söz konusu olmayacaktır.³²

Yıllık dönemler içerisinde işçi sayısı, periyodik olarak mevsimlik işlerde değişmektedir. Mevsimlik işler, her yılın belirli dönemlerinde düzenli olarak faaliyetlerin yoğunlaştığı, diğer dönemlerinde ise azaldığı veya tamamen durduğu, işler olarak tanımlanmaktadır. Mevsimlik yapılan işler yılın belirli dönemlerinde periyodik olarak tekrarlandığı için iş sözleşmeleri

³⁰ AKIN, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHFİM, C.54, S.1, s.6.(Örgütlenme.); Ekmekçi, İSİG, s.46.; DEMİRCİOĞLU, A. Murat : **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, İTO Yayın No:2007-49, İstanbul 2007, s. 274.(İş Yasası).

³¹ Ekmekçi, İSİG, s.83,84.

³² Ekmekçi, İSİG, s.67.; Akın, Örgütlenme,s.6.

baştan itibaren belirli veya belirsiz süreli yapılabilir.³³ Tek bir mevsim için yapılan iş akdi, belirli süreli olduğu için mevsimin bitimi ile birlikte kendiliğinden sona erer, işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamaz.³⁴ Doktrinde ve yargı içtihatlarında; belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı halinde, mevsim sonunda iş sözleşmesinin sona ermediği ve gelecek mevsim dönemine kadar askıda kaldığı kabul edilmektedir.³⁵ Yeni mevsim geldiğinde işe başlatılmayan işçinin iş sözleşmesi, yeni mevsim başı itibariyle feshedilmiş sayılmaktadır.³⁶ Mevsimlik işlerin yapıldığı bir işyerinde, yıl içerisinde işçi sayısının en az olduğu (mevsim dışında) döneme göre 50 işçi sayısının belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Çünkü mevsimlik işlerde çalışan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde iş sözleşmesi dönem sonunda kendiliğinden sona ermektedir. Bunun tabii sonucu olarak mevsimlik işçi, çalışmadığı mevsim dışında hesaplanacak 50 işçi sayısının hesabında dikkate alınamayacaktır. Aksinin kabulü halinde ise, yılın bir döneminde çalışılan, diğer döneminde ise işin tamamen durduğu 50 den fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde, işverenin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi yapıp yapmamasına göre işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu belirlenecek olup, işyeri hekiminin çalışma zorunluluğu için yasada böyle bir şart öngörülmemiştir.

İşyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu olan bir işyerinde, işçi sayısının ellinin altına düşmesi halinde, işverenin işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu da sona erer.³⁷

Yasa ve yönetmelikte işçi sayısının hesaplanmasında işyerinden bahsettiğinden, işverene bağlı birden çok işyeri bulunduğu durumlarda, her bir işyeri için ayrı ayrı işyeri sağlık birimi oluşturma ve işyeri hekimi istihdam

³³ Mollamahmutoğlu, s.354.; Süzek, **İş Hukuku**, s.241.

³⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.241.

³⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.242.; Mollamahmutoğlu, s.354. dn. 430 daki yazarlar ve Yargıtay kararları.

³⁶ Mollamahmutoğlu, s.354. dn. 431 deki Yargıtay kararları.

³⁷ Doktrinde, işçi sayısının ellinin altına düşmesi halinde, sözleşmenin İşK.m.2'e göre sözleşmenin haklı nedenle feshedilemeyeceği ancak bu durumda, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenin varlığının kabul edilebileceği belirtilmiştir. KARAGÖZ, Veli; "İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları", **AÜEHFD**, C.X, S.1-2, (2006), s.391.

etme yükümlülüğünü belirlemek gerekmektedir.³⁸ Aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunduğu hallerde; elli işçi sayısının hesaplanmasında esas olan işyeri birimidir. 4857 Sy. İş Kanununun 81., Yönetmeliğin 2 ve 5. maddelerinde açıkça en az elli işçi çalıştırılan işyerlerinde denilerek, işyeri birimini esas almış ve işvereni dikkate almamıştır. Bir işverene ait birden fazla işyeri bulunması halinde, her bir işyerinde elli işçi çalışıp çalışmadığına bakılarak yükümlülüğü belirlemek gerekmektedir. Birden fazla işyeri bulunan işveren, her bir işyerinde elli işçinin altında işçi çalıştırıyorsa, tüm işyerlerindeki işçi sayısının toplamı ellinin üzerinde olsa bile, işyeri sağlık birimi oluşturma ve işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü bulunmayacaktır.

İşyeri sağlık birimi oluşturma ve işyeri hekimi istihdam etme yükümü için, yapılan işin sanayiden sayılması şartı aranmadığından, işyerinde yapılan işin 4857 Sy. İş Kanunu kapsamında olması ve devamlı olarak çalışan işçi sayısının 50 den az olmaması yeterlidir, yapılan işin sanayiden sayılıp sayılmamasının bir önemi yoktur³⁹.

Doktrinde Akın, Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180. maddesinde ki “...Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri...” ifadesinin tartışmaya neden olduğunu belirtmektedir. Yazara göre; UHK 180. maddesindeki bu ifade, 4857 Sy. İşK. 81.maddesindeki “...devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran...işyerlerinde...” ve bu maddeye uygun çıkarılan 2003 Tarihli Yönetmelik’in 5.maddesindeki “...elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde...” ifadesinden farklıdır. Yazar, işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu için aranan, en az elli işçi sayısının belirlenmesinde, halihazırda bir işyerinde bulunması gereken işçi sayısının mı yoksa, bir işverene bağlı olması gereken işçi sayısının mı ifade edilmeye çalışıldığının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmekte; İşK. ile Yönetmelik hükümlerine göre, hekim çalıştırma zorunluluğu için ilgili işyerinde en az elli işçinin

³⁸ Demircioğlu, İş Yasası, s.274-275; EKMEKÇİ, Ömer: “İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü Konusunda Yeni Gelişmeler”, **MESS Mercek Dergisi**, Ocak 2004, s.112.(Yeni Gelişmeler); aynı yazar, İSİG, s.66.; Karagöz, s.363.

³⁹ Ekmekçi, İSİG, s.84.

çalışıyor olmasını yeterli bulmaktadır. Yazara göre, işçilerin aynı işyerinde bulunmaları yeterli olup bu işçilerin işverenlerinin kim olduğu önemli değildir, bu sebeple alt ya da asıl işverene ait olup olmadığına bakılmaksızın, sözü edilen işçiler, 50 işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınmalıdır; ancak, asıl işverenin işini yürüttüğü işyerini paylaşmayan alt işveren işçilerinin, bu sayıya dahil edilmesi mümkün değildir.⁴⁰

Stajyer, bir işyerinde yapılan işleri öğrenmek ve uygulamayı izleyerek bilgisini geliştirmek için işveren yanında çalışan kişi olarak tanımlanabilir. Stajyer öğrencilerle, ücret karşılığında belirli iş görmek üzere iş sözleşmesi kurulmadığı için, stajyerler işçi sayılmazlar⁴¹. Çıraklar ise iş sözleşmesine göre değil, çıraklık sözleşmesine göre çalışan kişilerdir ve bu sözleşmenin konusu bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Bir iş sözleşmesine göre çalışmayan çıraklar da işçi sayılmamaktadırlar.⁴² Mesleki Eğitim Kanunu'nun 11. maddesine göre çıraklar öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanırlar ve işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler.

Çırak ve stajyer gibi iş sözleşmesi ilişkisi dışında çalıştırılan memurlar, hükümlüler, erler ile hayır kurumlarında gönüllü ve ücretsiz çalışan kişiler de işçi sayılmayacakları için bu sayının hesabında dikkate alınmayacaklardır.⁴³

İşyeri hekimliğine ilişkin düzenleme sadece 4857 Sy. yasaya tabi işyerlerinde uygulandığından, aynı işyerinde 4857 Sy. İş Kanunu'na tabi işçiler dışında diğer iş yasasına örneğin Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler, elli işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır.⁴⁴

⁴⁰ Akın, Örgütlenme, s.18. ; 1475 Sy. İşK döneminde bu görüşte olan yazarlar, Başbuğ, İşyeri Hekimliği, s.77., ; ÖZÇELİK, Ziyet/GÜLER, Mustafa/GİRİTLİOĞLU, Hakan: **Hukuksal Boyutuyla İşyeri Hekimliği**, Türk Tabipleri Birliği, Ankara 2001, s.25-26.;

⁴¹ Çelik, s.40; Süzek, **İş Hukuku**,s.130; Aktay/Arıcı/Kaplan s.64.; Mollamahmutoğlu, s.153.; Ekmekçi, **İSiG**, s.45.

⁴² Çelik s..37. ; Süzek, **İş Hukuku**, s.127. Aktay/Arıcı/Kaplan s.63. ; Mollamahmutoğlu, s.149.

⁴³ SELEK, Cihan: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, **Tühis,İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos-Kasım 2004, C.19, S.1-2, s.94-105; Çelik, s.34.

⁴⁴ Demircioğlu, İş Yasası, s.275.; Ekmekçi, **İSiG**, s.47.

İş Kanunu 81. madde de açıkça işçiden söz ettiğinden, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın işyerinde belirli, belirsiz, tam süreli, kısmi süreli iş sözleşmesiyle devamlı çalışan tüm işçiler elli rakamının hesaplanmasında dikkate alınacaktır.⁴⁵

2003 tarihli yönetmelik döneminde doktrinde Karagöz, İşK. m.81 deki 'işyeri hekimi çalıştırma' zorunluluğundan ve 2003 tarihli yönetmelikteki "işyeri hekimi görevlendirme", 'işyeri hekimi ile sözleşme yapma' ifadelerinin yer aldığı belirtilerek, işyeri hekimliğine ilişkin düzenlemelerin amacının, iş sağlığına ilişkin alınması gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması olduğundan dolayı işyeri hekimlerinin iş sözleşmesine istinaden çalıştırılmasının zorunlu olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yazara göre, önemli olan husus, yönetmelikte sayılan görevlerin yerine getirilmesi olup, aradaki ilişkinin hukuki niteliği ise önemli değildir, bu nedenle, işyeri hekimi geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalıştırılması mümkündür.⁴⁶

İşverenle, işyeri hekimi arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmasının zorunlu olmaması ve işyeri hekimliği hizmetlerinin uzmanlık gerektirmesi nedeniyle, bu hizmetin alt işverenler tarafından yerine getirilmesi mümkündür.⁴⁷

Doktrine göre, İşK. 81. maddesine göre devamlı elli işçi çalışması koşulundan, yılın hiçbir döneminde elliden az işçi çalıştırılmaması anlaşılmalıdır.⁴⁸ Devamlı olarak çalıştırılmak ifadesi, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile "daimi olarak çalıştırılmak" anlamına gelmemektedir.⁴⁹ Doktrinde bir başka yazar ise; devamlı olarak elli işçi çalışmasının ne anlama geldiği konusunda herhangi bir açıklık bulunmadığından, devamlılık kavramının işyeri hekimliği kurumunun amacıyla bağdaşmayacak şekilde dar yorumlanmaması gerekmektedir. Bu nedenle yazara göre, devamlılık

⁴⁵ Demircioğlu, İş Yasası, s.274.; Ekmekçi, İSiG, s.45.

⁴⁶ Karagöz, s.386.

⁴⁷ Ekmekçi, İSiG, s.156.; Karagöz, s.386.

⁴⁸ Mollamahmutoğlu, s.983-985.; Ekmekçi, İSiG, s.45-47.

⁴⁹ Mollamahmutoğlu, s.983.

kavramını, İşK. 10. maddesinde düzenlenen sürekli-sürekli iş ayrımından hareketle, işverenin bir ay süreyle elli çalıştırması olarak yorumlamak, amaca daha uygundur.⁵⁰ Ancak, yürürlükten kaldırılan İşK. 80. maddenin gerekçesinde, devamlı olarak elli işçi çalıştırma koşulunun, işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması anlamına geldiği belirtilmiştir. Yürürlükten kaldırılan İşK. 80. maddenin bu gerekçesinden yola çıkarak, İşK. 81. maddesine göre de, devamlı elli işçi çalışması koşulundan, yılın hiçbir döneminde elliden az işçi çalıştırılmaması gerektiği sonucuna ulaşmaktayız. Yasa Koyucunun, 'devamlı' ifadesinden kastının 'sürekli' olduğunu ileri sürmek mümkün değildir. Çünkü, İşK. 81. madde, 5763 Sy. yasa ile değiştirilmesine rağmen yine, "devamlı" ifadesi tercih edilmiş, "sürekli" ifadesi tercih edilmemiştir.

İşverene iş sözleşmesi ile bağlı olmamakla beraber işyerinde çalışan alt işveren işçileri ile geçici işçilerin de toplam işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınması, bu yükümlülükten kaçmaya veya daha az sayıda işyeri hekimi çalıştırmaya yönelik uygulamaların önüne geçilmesi bakımından isabetlidir.⁵¹

Doktrinde Ekmekçi'ye göre; işyeri hekiminin İşK. 7. maddesindeki koşulların oluşması halinde geçici iş ilişkisi çerçevesinde istihdam edilebilmesi için hukuki bir engel bulunmamaktadır. Bu nedenle yazar bir işyerinde, işyeri hekimine geçici olarak ihtiyaç duyulmaması halinde veya grup şirketler içerisinde görev yapan bir işyeri hekiminin bulunması halinde, bu işyeri hekimi diğer işyerlerinde görevlendirilebileceğini ileri sürülmektedir.

52

Doktrinde Ekmekçi tarafından, gerek 5763 Sy. yasadaki önceki İşK. 81. maddesinde ve gerekse 2003 tarihli Yönetmelikte hep "işyeri hekimi

⁵⁰ Karagöz, s.363.

⁵¹ Mollamahmutoğlu; s.421. Yazarın, özürsüz-eski hükümlü-terör mağduru çalıştırma zorunluluğunun belirlenmesinde, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitine yönelik getirmiş olduğu bu eleştiri, işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu içinde geçerlidir.

⁵² Ekmekçi, İSİG, s.156.

çalıştırmak" ifadesinin kullanılmakta olduğu belirtilerek; sözü edilen çalıştırmanın, işyeri hekiminin mutlaka işverenin işçisi olarak çalıştırılması anlamına gelmediği, bulundurulması anlamına geldiği ileri sürülmüştür. Yazara göre, işyeri hekiminin mutlaka işverenin kadrosunda bulunmasının aranması için bir neden de bulunmadığından, işyeri hekimliği hizmeti, alt işverene devredilebilecektir. Yine yazar, sağlık birimi hizmetlerinin, alt işverene devredilebilecek nitelikte uzmanlık gerektiren ve dışarıdan hizmet alınabilecek işlerden olduğu ve yönetmeliğin ortak sağlık birimi oluşturulabilmesi olanağının da dışarıdan hizmet alınabilmesi savını desteklediği görüşündedir⁵³. Alt işveren tarafından işyeri hekimliği hizmetinin yerine getirilmesi halinde; hizmet verilen asıl işyeri için, işyeri hekiminin öngörülen çalışma süresine, Tabip Odasının izninin alınması gereken hallerde (2003 tar. yön.m.25/II) ve SSK yetkisinin alınması gereken durumlara riayet edilmesi gerekmektedir(2003 tar.yön.m.15).⁵⁴

Ancak Ekmekçi'nin bu görüşüne rağmen, Yargıtay işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğuna ilişkin verdiği bir kararında, bu yükümlülüğün yasal bir görev olduğunu, işyerinin faaliyetleri kapsamında yer alan asıl ve yardımcı işlerden olmadığını, işyeri hekimi ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğu söz konusu olduğundan, İşK. 2. maddesi gereğince bu işin alt işverene devredilemeyeceğini belirtmiş ve doktrinde başka yazarlar ise Yargıtay'ın bu yorumunun isabetli olduğu belirtilmiştir.⁵⁵

Yürürlükte bulunan İşK. 81/2. maddesi "İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ...yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da

⁵³ Ekmekçi, **İSİG**, s.156.; EKMEKÇİ, Ömer: "İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi", **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2006, (İşyeri Dışından Hizmet Alınması) s.113.; 1980 Tarihli yönetmelik döneminde aynı görüş için bkz. Tuncay, s.91.; Karş. Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, 86; ayrıca Güzel, s.47.

⁵⁴ Ekmekçi, **İSİG**, s.157.

⁵⁵ Yargıtay 9 HD 27.03.2006 gün ve 2006/12876-16262 E.-K. Aktay/Arıcı/Kaplan s.67.; Bu kararın incelemesi ve eleştirisi için bkz. Ekmekçi, İşyeri Dışından Hizmet Alınması, 106-113.

yerine getirebilir.” Şeklindeki düzenlenmiş olup, bu maddeye göre, işyeri hekimliği hizmetleri, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak alt işverene devredilebilecektir.

B. Ortak Sağlık Birimi

1980 Tarihli yönetmelikte birden fazla işverenin bir araya gelerek ortak sağlık birimi kurması sadece elliden az işçi çalıştıran işyerleri için öngörülmüşken 2003 Tarihli Yönetmelik, işverenlerin, koruyucu ve acil sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere bir ortak sağlık birimi kurabileceğini ve kurulmuş olanlara ortak olabileceklerini düzenlemiştir. Karşılaştırmalı hukukta örneklerine rastlanıldığı şekilde, gerekli mevzuat düzenlemesi yapılarak 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için de Ortak Sağlık Birimi kurulması mümkün hale getirilmiştir. 1980 Tarihli yönetmelik döneminde, elliden az işçi çalıştıran işyerleri sağlık birimi kurmak ve işyeri hekimi bulundurmakla yükümlü olmadığı için, ortak sağlık birimi oluşturmaları yolundaki bir uygulamaya hemen hemen hiç rastlanılmamıştır. İşverenlerin, bir araya gelerek birlikte bir ortak sağlık birimi oluşturmaları mümkün hale getirilmiştir. İşyeri üstü organizasyon ile daha donanımlı ortak sağlık birimleri kurulması ile işverenler arasında gerçek anlamda bir işbirliği sağlanabilecektir.⁵⁶

Ortak sağlık biriminde çalışan işyeri hekimi, birden fazla işyeri için çalıştığından dolayı, ortak sağlık birimini oluşturan işverenlerin tümü, işyeri hekiminin işvereni olacaklardır.

Doktrinde Ekmekçi, 1980 Tarihli Yönetmelikteki, 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinin birlikte ortak sağlık birimi kurabilecekleri yolundaki hükmün kaldırılmasının son derece isabetli olduğunu ve bu gereksiz hükmün kaldırılmasıyla uygulamada esasen bir değişikliğin de meydana gelmediğini

⁵⁶

Güzel, s.44 - 45.; Ekmekçi, İSİG, s. 89.; Aynı yazar, Yeni Gelişmeler, s.112.-113.

savunmaktadır. Ancak 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinin, işçi sağlığı hizmetleri dışında tutulması yönetmeliğin bir eksiğidir. Bu eksiklik dolayısıyla 1980 Tarihli yönetmelikteki hükmün gereksiz olduğu sonucuna ulaşmak mümkün değildir.⁵⁷

2003 Tarihli Yönetmeliğe göre, elliden az işçi çalıştıran işyerlerinin bir araya gelerek ortak bir işyeri sağlık birimi kurma ve işletme masraflarını kişi başına düşen masraf üzerinden ortaklaşa karşılayabilmelerine engel bir durum bulunmamaktadır.(m.17) Karşılaştırmalı hukukta egemen olan, işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, tüm çalışanların iş sağlığı hizmetleri kapsamına alınmasıdır. 50 den az işçinin çalıştığı işyerlerindeki toplam işçi sayısı ile bu işyerlerinde görülen iş kazası ve meslek hastalığı sayısı dikkate alındığında 2003 Tarihli Yönetmeliğin 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerini kapsama almaması eksiklik olarak yorumlanmalıdır. Bu işyerlerinin için ortak sağlık birimlerine katılmaları teşvik edilerek, asgari maddi külfetle bu hizmetten faydalanmaları sağlanmalıdır.⁵⁸

İş Kanunu'nun 81. maddesine aykırı olduğu sebebiyle 2003 tarihli yönetmeliğin tüm işyerlerine ortak sağlık birimi oluşturma olanağı tanıyan 17. maddesinin iptali istenmiş ancak Danıştay tarafından itiraz yerinde görülmemiş ve reddedilmiştir⁵⁹. Doktrinde Ekmekçi tarafından da işyerlerinin ortak sağlık birimi kurmalarına hiçbir engel bulunmadığı ve bu hususun işyeri hekimi bulundurmaya ilişkin yükümlülüğün ortadan kaldırılması sonucunu doğurmadığı; aksine ortak işyeri sağlık biriminin daha donanımlı, daha gelişmiş fiziki özelliklere ve personele sahip olacağından daha yararlı olacağı haklı olarak açıkça vurgulanmıştır.⁶⁰ Nitekim 2003 Tarihli Yönetmeliğin m.17/III. fıkrasında; ortak sağlık biriminde çalışacak personel sayısı ve

⁵⁷ Ekmekçi, **İSiG**, s. 128.

⁵⁸ SSK İstatistiklerine göre 2005 yılında meydana gelen 73.923 iş kazasının 46.342'si; 519 meslek hastalığının 151'i, 2004 yılında meydana gelen 384 meslek hastalığının 234'ü, 50 den az istihdamın olduğu işyerlerinde meydana gelmiştir. Yine 2005 yılı Eylül ayı itibarıyla 6.918.605 zorunlu sigortalının 4.449.223 'ü bu işyerlerinde çalışmaktadır.

⁵⁹ Danıştay 10. Daire'sinin 28.2.2006 gün ve 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sy. ilamı.

⁶⁰ Ekmekçi, **İSiG**, s. 89. Aynı yazar, Yeni Gelişmeler, s.113.

niteliklerinin, hizmet verilecek işyerlerinin yer aldığı risk grupları ve çalışanların toplam sayısı dikkate alınarak yönetmelikte belirtilen diğer ölçülere göre tespit edileceği belirtilmiştir. 2003 Tarihli Yönetmeliğin 21 ve 25. maddelerine göre; ortak sağlık birimini oluşturan işyerlerinin girdiği risk grubu ve bu işyerlerinin toplam işçi sayısı dikkate alınarak personel sayısı belirlenecektir.

2003 tarihli Yönetmeliğin m.17/3'e göre ortak sağlık birimi iki şekilde kurulabilir. Ortak sağlık birimi aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere kurulabileceği gibi küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş bulunan ve farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere de kurulabilir.

2003 tarihli Yönetmelikte ortak sağlık biriminin oluşturulmasına ilişkin usul ve esaslara yer verilmemiş sadece bulundurulacak personele ilişkin yönetmelikte belirtilen kriterlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Yönetmeliğin 17. maddesine göre oluşturulan ortak sağlık biriminin; donanım, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli sayısı, bu işyerlerinin girdiği risk grubu ve toplam işçi sayısına göre yönetmelikte belirtilen asgari koşulları taşıması gerekmektedir. Ortak sağlık birimine dahil olan işverenlerin; ortak sağlık birimi kurulmasına ilişkin toplam işçi sayısını ve sağlık birimi personel yeterliliğini gösterir protokol eklemeleri halinde, bu birimde çalışan işyeri hekimine SSK yetkisi verileceği Kurumun 02 Ocak 2006 tarih ve 3-255 Ek Sy. Genelgesinde belirtilmiştir. Bu genelge ile SSK yetkisi alan işyeri hekimine, iki güne kadar istirahat raporu verme ve reçete yazma yetkisi de verilebileceği belirtilmiştir.

61

1980 tarihli Yönetmelik(m.8/g) 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin bir araya gelerek "işyerleri ortak sağlık birimi" kurabileceğini, 2003 tarihli Yönetmelik(m.17/2) ise, ortak sağlık birimlerinin aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere veya aynı alanda kurulmuş

⁶¹ Ekmekçi, İSiG, s. 91.

bulunan ve farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere de kurulabileceğini kabul etmiştir. Bu iki yönetmeliğe göre kurulan ortak sağlık birimi, hizmet alan işverenler tarafından kurulmaktayken 2009 tarihli yönetmelikle bu uygulamadan tamamen vazgeçilmiş ve yalnızca ortak sağlık biriminden hizmet alacak işverenler tarafından, ortak sağlık birimi kurulabilmesine yönelik uygulamaya son verilmiştir. Artık ortak sağlık birimleri, ortak sağlık ve güvenlik birimleri şeklinde işyeri dışında yapılacak ve kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk tüzel kişisi şeklinde kurulabilecektir. Ortak sağlık ve güvenlik birimleri; ticari şirket, dernek, vakıf şeklinde kurulabileceği gibi kamu kurum ve kuruluşlarının kendi içinde de kurulabilir.(Yön.m.14)

2009 tarihli Yönetmeliğin 4/1-ğ maddesinde Ortak sağlık ve güvenlik biriminin, bir veya birden fazla işyerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere işyeri dışında kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişileri olduğu ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 5/2 maddesine göre; İşverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer personeli ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdürler. İşverenler, bu yükümlülüklerini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alarak da yerine getirebilirler.

İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinden işveren sorumlu olup ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. (Yön. 5/3)

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurucusunun veya kurucu ortaklarından en az birinin işyeri hekimi veya (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olması zorunludur. Bu kurucular, birden fazla ortak sağlık ve güvenlik biriminde kurucu olamazlar.(Yön. 9/1)

Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurulabilmesi için, bu birimlerde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi istihdam edilir. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurucusunun veya kurucu ortaklarından birinin işyeri hekimi olması halinde işyeri hekimi alıştırma yükümlülüğü aranmaz.(Yn. 9/2)

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri, işyeri hekimliği hizmetlerinin yerine getirilmesini başka bir ortak sağlık ve güvenlik birimine devredemezler.(Yön. m.12)

Yönetmeliğin 15/3 maddesi a fıkrasına göre; işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması zorunlu olan işyerlerinden; Az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000' e kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde, tehlikeli sınıfta yer alan ve 750' ye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500' e kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde, işverenlerin, sağlık ve güvenlik hizmeti verme yükümlülüklerinin tamamını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak suretiyle yerine getirmeleri durumunda, işyerlerinde bir ilk yardım ve acil müdahale odası ve İlk yardım Yönetmeliğinde belirtilen sayıda ilk yardımcı olması kaydıyla bina ve donanım şartı aranmamaktadır.

Yine bu maddenin b fıkrasında; Az tehlikeli sınıfta yer alan ve belirtilen 1000' in üzerinde (1000 dâhil) işçi çalıştırılan işyerlerinde, tehlikeli sınıfta yer alan ve 750'nin üzerinde (750 dâhil) işçi çalıştırılan işyerlerinde ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500' n üzerinde (500 dâhil) işçi çalıştırılan işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin bina ve donanımı kurulması ve tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri hekimi istihdamı ile sanayiden sayılan işlerde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan iş güvenliği uzmanı istihdamı zorunludur.

Kanaatimize göre; yönetmeliğin 15/3-b maddesinde belirtilen sayıdan daha fazla işçi çalıştırılması halinde işverenlerin, sağlık ve güvenlik hizmeti verme yükümlülüklerinin tamamını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak suretiyle yerine getirmelerine engel bir durum bulunmamaktadır, ancak işverenler ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden

hizmet alsalar bile işyeri sağlık ve güvenlik biriminin bina ve donanımı kurmak ve tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı istihdam etmek zorundadır. Nitekim 5763 Sy ile değ. İşK81/2 ve Yönetmeliğin 5/2 maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınabileceğini düzenlemiş olup, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına yönelik bir kısıtlama getirilmemiştir.

C. İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılık

İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma zorunluluğuna ilişkin 1980 Tarihli Yönetmelik döneminde açık bir düzenleme bulunmamaktaydı⁶². İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı 4857 s. İşK. m. 105/11. fıkrasında düzenlenerek 1980 Tarihli yönetmelik döneminde yaşanan tartışmalara son verilmiştir. 1980 Tarihli yönetmelik dönemindeki işveren kesimi ile tabip odaları arasındaki yoğun tartışmalar ile işyeri hekiminin işyeri sağlık birimindeki konumu dikkate alındığında, işyeri hekimini çalıştırma zorunluluğunun ayrıca düzenlenmesi isabetli olmuştur.⁶³ Anılan maddede, 81. maddeye aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekilinin 1000 TL idari para cezası ile cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır.

Doktrinde, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde İş K.nun 105. maddesinin a bendi hariç diğer bentlerinde, maddeye aykırılığın devamı halinde ne ceza verileceğinin düzenlenmediği belirtilerek, iş sağlığı

⁶² Yargıtay 7.CD 06.11.2003 tarih 2003/9665-9952 E.-K .sy. İlamında, işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı, 4857 Sy. İşK.105/2 maddesinde ve 1475 Sy İşK.73. Maddesi del. aynı kanunun 101. maddesinde düzenlendiği belirtilmiştir. Her iki yasada da yaptırım idari para cezasıdır.

⁶³ 1980 Tarihli Yönetmelik dönemindeki uygulamalarla ilgili bkz. Ekmekçi, İSİG, s.167, Aynı Yazar, İşyeri Hekimliği, s.86.; Başbuğ, İşyeri Hekimliği, s.129; Aynı yazar, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.90 - 91., Ayrıca Süzek, **İş Güvenliği**, s.325.; Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.59 vd ve mahkeme kararları için ayrıca bkz. s.106 vd.

ve güvenliği önlemlerinin alınmasında etkinlik ve caydırıcılığın sağlanması için tekerrür hükümleri uygulanarak verilen cezanın artırılmasının uygun olduğu isabetli bir şekilde vurgulanmıştır.⁶⁴

İşK. 81. maddesine aykırılığı tespit ederken, aynı maddenin 3. fıkrasına göre çıkartılan yönetmelik hükümleri de dikkate alınmalıdır. İşyeri hekimi çalıştırılmaması ve işyeri sağlık birimi oluşturulmaması hususları ayrıntılı şekilde yönetmelikte düzenlenmiştir.⁶⁵

Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara aykırı şekilde işyeri hekimi çalıştırılması ve işyeri sağlık birimi oluşturulması halinde de yönetmelik hükümlerine aykırılık söz konusu olacaktır. Örneğin işyerinin girdiği risk grubu ve işçi sayısına göre eksik sayıda veya sertifikasız hekim çalıştırılması, sağlık biriminin yönetmelik hükümlerine aykırı fiziksel olarak teşekkülü veya sağlık memuru çalıştırılmaması halinde de aykırılık nedeniyle işveren veya vekili idari para cezası ile cezalandırılacaktır.

2003 tarihli Yönetmelik döneminde; doktrinde Ekmekçi; İşK.m.105/II'de, işyeri sağlık birimi oluşturulması hükmünün sadece fiziki mekâna ilişkin unsurları kapsadığını ve sağlık biriminde bulundurulacak personelin ise, sağlık biriminin oluşturulması ile ilgili olmadığını, ayrıca işyeri hekimi çalıştırılmamasını açıkça saymasından yasa koyucunun işyeri hemşiresi veya sağlık memuru bulundurulmamasını idari para cezası yaptırımına bağlamak istemediği sonucuna varılması gerektiğini ileri sürmekteydi. Ancak İşK. 81. maddesinde, işyeri sağlık biriminde sağlık memuru bulundurulacağı belirtilmediği halde işyeri sağlık birimi oluşturmanın tabii sonucu olarak 2003 Tarihli yönetmeliğin 31. maddesiyle sağlık memuru bulundurma zorunluluğu kabul edilmiştir. Yasada geçen sağlık birimi oluşturma amacının, fiziki bina oluşturmak olduğu sonucuna ulaşmak yasanın açık hükmü karşısında mümkün değildir. İşyeri sağlık biriminde işyeri

⁶⁴ SERATLI, Gaye Burcu: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD, 2004, C.53, S.2, s.210.

⁶⁵ Ekmekçi, İSiG, s.168.

hemşiresi veya sağlık memurunun bulunmaması halinde işyeri sağlık biriminin kurulduğundan söz etmek mümkün değildir.⁶⁶

İşK. 105/II fıkrası idari yaptırımını maktu 1000 TL olarak belirlemiş, işyeri hekimi bulundurmama ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü tek bir yaptırıma bağlamıştır. Çalıştırılmayan her işyeri hekimi için ayrı ayrı idari yaptırım uygulanıp uygulanmayacağı da hükme bağlanmamıştır. Kabahatler Kanunu idari yaptırımlarla ilgili genel kanun niteliğindedir ve bu kanunun 2. maddesine göre de kabahatlerde kanunilik ilkesi geçerlidir. İşyeri hekimi bulundurmama ile işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü tek fiil olarak yaptırıma bağlanmıştır. Çünkü İşK.81. Madde ve bu madde uyarınca çıkartılan yönetmelikle ilgili her aykırılıktan ve çalıştırılmayan her kişiden ötürü ayrı ayrı yaptırım uygulanacağı İşK105/1-c maddesinde hükme bağlanmamıştır. Bu nedenle işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının ve diğer personellerin hepsinin birden istihdam edilmemesi durumu ile işyeri sağlık ve güvenlik biriminin oluşturulmaması hallerinde işveren veya vekiline bir kez 1000TL idari para cezası verilecektir.

Ayrıca çalıştırılmayan her ay için yaptırım uygulanıp uygulanmayacağı yasa da belirtilmemiştir. Nitekim İşK. 101. maddesinde açıkça, özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü, eski hükümlü için çalıştırmadığı her ay için yedi yüz elli milyon lira para cezası verileceği düzenlenmiştir. İş Kanununun 81 ve 105/II maddelerinde ise benzer bir düzenleme bulunmamaktadır. İşK.'nda açık düzenleme bulunmadığından genel kanun niteliğindeki Kabahatler Kanunundaki düzenlemeye bakmamız gerekmektedir. Kabahatler kanununun 15/2 maddesinde kesintisiz fiille işlenebilen kabahatlerde, bu nedenle idarî yaptırım kararı verilinceye kadar eylemin tek sayılacağı düzenlenmiştir. Bu sebeple kesintisiz idari suçlarda, idari yaptırım uygulanana kadar bu fiilden ötürü tek idari yaptırım uygulanacaktır. İşyeri hekimi bulundurma ve işyeri

⁶⁶ Ekmekçi, İSiG, s.168-169.

sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü devam eden eylem niteliğinde bulunduğundan dolayı, bu yükümlülüğün ihlali uzunca bir zaman sürse bile işveren veya vekiline tek idari yaptırım uygulanacak ve 1000 TL idari para cezası verilecektir.

İdari para cezalarının caydırıcı nitelik taşıyabilmeleri için, miktarlarının failin suç işlemekle elde ettiği menfaatten yüksek ya da ona eşit olması ve işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya yöneltmesi gerekmektedir⁶⁷. İşveren tarafından İşK.81 maddede belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi halinde ortaya çıkacak maliyet ile bu yükümlülüğün hiç yerine getirilmemesi halinde sadece 1000 TL idari para cezası ödenecek oluşu göz önüne alındığında idari yaptırımın yetersiz ve caydırıcılıktan uzak olduğu tartışmasızdır. Nitekim işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmak, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ile diğer sağlık ve teknik personeli istihdam etmek yerine, çok daha az masraf teşkil eden idari para cezası ödemek, işveren açısından daha cazip olacaktır.⁶⁸

⁶⁷ Süzek, **İş Güvenliği**,s.328.

⁶⁸ Seratlı, 212.; Süzek, Hukuki Yönden, 48-49.; TTB'nin belirlediği 2009 yılı işyeri hekimliği asgari sözleşme ücreti, işçi sayısına göre 1.338,05TL ile 6.690,25TL arasında değişmektedir. TTB'nin belirlediği ücret net olup, işverene toplam maliyeti çok daha yüksektir. 2009 Yılında normal asgari ücret net 527,13TL, brüt 666,00 TL'dir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ HEKİMLİĞİ

I. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde de işyeri hekimlerinin istihdamıyla ilgili mevzuatımızda birçok düzenleme yapılmıştır. İlk olarak 1593 Sy. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesiyle işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiş; bu yasanın işyeri hekimi istihdamını sağlamaması üzerine ILO'nun 161 Sayılı Mesleki Sağlık Hizmetleri Sözleşmesi ve 1959 tarihli 112 Sayılı Tavsiye Kararı dikkate alınarak "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" nün 91. maddesi uyarınca "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" çıkartılmıştır. Bu yönetmelikte işyeri hekimlerinin eğitim ve sertifikalandırılması ile atama ve yetki hususlarında açık düzenleme bulunmamaktaydı.

1980 Tarihli Yönetmelikte ve mevzuatta açık hüküm bulunması sebebiyle 1990'ların başına kadar işyeri hekimi istihdamı ile ilgili kayda değer bir gelişme olmamıştır.⁶⁹ TTB Merkez Konseyi, 1987 yılında 6023 Sy. yasanın 1., 4. ve 28. maddelerine istinaden, mevzuat gereği hekim bulundurma zorunluluğu olan işyerlerinin saptanması, izlenmesi, merkez konseyce işyeri hekimlerinin eğitiminin ve sertifikalandırılmasının sağlanması hususlarında karar almıştır. Alınan karar doğrultusunda 15-27 Şubat 1988 yılında ülkemizde ilk defa işyeri hekimliği sertifika kursu düzenlenmiştir. Yine tabip odaları tarafından işyerlerinde hekim bulundurması gerekirken, bulundurmayan işyerleri tespit edilerek işyeri hekimi istihdam etmeleri sağlanmıştır.⁷⁰

⁶⁹ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.82 vd.

⁷⁰ Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.11-12.

1980 Tarihli yönetmelikte, işyeri hekimlerinin eğitimi ve sertifikalandırılması ile atama ve yetki konuları düzenlenmediğinden, işyeri hekimliği, çalışma yaşamının en tartışmalı kurumlarından biri olarak tabip odaları ile işveren kesiminin karşı karşıya gelmesine sebebiyet vermiştir.⁷¹

İşyeri hekimi istihdamında gerek mevzuattan gerekse uygulamadan kaynaklanan aksaklıkları ortadan kaldırmak üzere, 4857 Sy. İş Kanunu 81. maddesinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu yasal olarak düzenlenmiş ve bu maddeye istinaden “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yayımlanarak 16 Aralık 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak, bu yönetmeliğin eski dönemde meydana gelen aksaklıkları ortadan kaldırmaya yönelik hükümleri Danıştay tarafından iptal edilmiştir⁷².

Danıştay bu iptal kararı ile; işyeri hekimlerinin eğitimi ve eğitim sonrasında sertifika verilmesi konularında ne Türk Tabipleri Birliği’ni, ne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nı, ne de Bakanlığa bağlı kuruluşları yetkili kılan açık ve tartışmaya yol açmayacak herhangi bir yasal düzenlemeye yer verilmediği tespitinde bulunmuştur. Danıştay bu tespiti neticesinde, 2003 Tarihli Yönetmeliğin 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile “İşyeri hekiminin nitelikler” başlıklı 18. maddesini, “Sertifikalandırma” başlıklı 19.maddesini ve “Eğitim ve sınav” başlıklı 20.maddesini iptal etmiştir.

Danıştay bu karar ile, 6023 Sy. Türk Tabipler Birliği Kanunu’nun 4. ve 5. maddesi ile Ek madde 1’de yer alan hükümlere göre, işyeri hekiminin atanmasında ilgili tabip odasının onayı gerektiği sonucuna ulaşarak, tabip odasının denetim ve atama yetkisini ortadan kaldıran, işyeri hekiminin görevlendirilmesine ilişkin Yönetmeliğin 25.maddesini hukuka uygun olmadığından; yine 26.maddesinde ise, haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemeye yer verilmediği tespitinde bulunduktan sonra, 6023 Sy. TTB Kanununun 5/son maddesine göre de işyeri

⁷¹ Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.76.

⁷² Danıştay 10. Daire’sinin 28.2.2006 gün ve 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sy. ilamı.

hekiminin görevine son verilmesi halinde ilgili tabip odasına bildirim yapılması gerektiği halde, Yönetmeliğin 26.maddesinde ilgili tabip odasına bildirimde bulunulması gerektiği bahsedilmediğinden 2003 Tarihli Yönetmeliğin 25. ve 26. maddelerinin de iptaline karar verilmiştir.

Danıştay'ın bu iptal kararından sonra 26.05.2008 günü yürürlüğe giren 5763 Sy. yasa ile 4857 Sy. İş Kanununun 81. maddesinde değişiklik yapılmış ve işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürüteceklerinin Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

5763 Sy. yasa ile 3146 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2. madde "r" bendinde yapılan değişiklik ile işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlama görevi ile 12. maddenin "k" bendinde yapılan değişiklik ile işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirleme görevi Bakanlığa verilmiştir.

5763 Sy. yasa ile 7460 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu'nun 2. maddesinin (a) ve (b) bentleri değiştirilmiştir. Yapılan bu değişiklik ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi işyeri hekimlerinin eğitimleri ile sertifikalandırılması konusunda yetkili kılınmıştır.

5763 Sy. Yasa ile 4857 Sy. İş Kanunu ile 3146 ve 7460 Sy. yasalarda yapılan düzenlemelere uygun olarak; 15.08.2009 tarihinde "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik ile, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilecek

işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, yetkilendirilmesi, bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına dair usul ve esasları düzenlenmiştir.

II. İŞYERİ HEKİMLERİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

İşyeri hekimliği, işçi sağlığının korunması gerektiği düşüncesi ile mevzuatımıza girmiş ve statüsü yasalarla belirlenmiş, kamusal yönü ağır basan bir kurumdur.⁷³

1593 Sy. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesinde 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, işçilerinin sağlık durumlarına bakmak üzere, en az bir hekimin sağlık denetimi ve hasta işçilerin tedavisi için hekim bulundurulması zorunlu hale getirilmiş olması işyeri hekimliğinin yasal dayanaklarından ilkidir.

1475 Sy. İş Kanunu'nun 74. maddesine dayanılarak çıkartılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde, sürekli olarak 50 işçi çalıştıran işyerlerinde SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre bir veya daha fazla hekim çalıştırılacağı düzenlenmiştir.

4857 Sy. İş Kanunu'nun 81. maddesinde düzenlenen işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu, 5763 Sy. yasa ile değişikliğe uğrayarak yeniden işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu kabul edilmiştir. Yapılan yasa değişikliği ile;

⁷³ ÖZYAZICI, C. Cahit: "İşyeri Hekiminin İstihdamı", **MESS Mercek Dergisi**, Temmuz 1997, s.74.

devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan 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; işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmak ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle, işverenlerin yükümlü olduğu kabul edilmiştir.

İş Kanunu'nun 5763 Sy. Yasa ile değ. 81.i maddesine istinaden çıkartılan 2009 Tarihli yönetmeliğin 5/2. maddesine göre; işverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde bu hizmeti vermek için, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer personeli ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdürler. İşverenler, bu yükümlülüklerini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alarak da yerine getirebilirler.

Yürürlükteki mevzuatımıza göre elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde, işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırılması zorunludur. Elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi ile iş sözleşmesi yapmak zorundadır.

İşyeri hekimi iş sözleşmesine istinaden, tam süreli veya kısmi süreli olarak çalışmaktadır. İşyeri hekiminin görevini, işverenin işyerinde ve onun örgütlenmesi içerisinde yerine getirme zorunluluğu, işyeri hekiminin iş sözleşmesine istinaden çalıştığını ortaya koymaktadır.^{74 75} 1980 Tarihli, 2003

⁷⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.682; Hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayandığına dair bkz. Başbuğ, İşyeri Hekimliği, s.127 vd.; Mollamahmutoğlu, s.988.; Özçelik/Güler/Giritlioğlu,19-20.; Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.80.; Güzel, s.46; Arıcı ,s.132.; Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, s.208-210.; Özyazıcı, s.81.; Karagöz, s.385.

⁷⁵ Tuncay, s.90. Yazar tarafından tam gün çalışma halinde işyeri hekimi ile işveren arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğu ancak ikinci bir iş olarak yapılan işyeri hekimliğinde hizmet akdi yapma zorunluluğunun olmayacağı ve hizmet akdine dayanamayacağı ileri sürülmektedir.; Arıcı, s.132. Yazar işyeri hekiminin iş sözleşmesinin yanı sıra, vekalet, istisna veya karma iş sözleşmesine istinaden de çalıştırılabileceği görüşündedir.

Tarihli ve 2009 tarihli Yönetmeliklerde belirlenen, işyeri hekiminin görevlerinin kapsamı, işyeri hekimi ile işveren arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayandığını desteklemektedir.⁷⁶ 4857 Sy. iş Kanunu'nun 81. maddesinde de açıkça işyeri hekiminin çalıştırılmasından söz edilerek, hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayandığı kabul edilmektedir. Karşılaştırmalı hukukta da işyeri hekimi ile işveren arasındaki hukuki ilişki genel olarak hizmet akdine dayanmaktadır.⁷⁷ Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre de, işveren ile işyeri hekimi arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır.⁷⁸ İlişkinin iş sözleşmesine dayanmasının sonucu olarak, iş mevzuatından kaynaklanan tüm hak ve yükümlülükler işyeri hekimleri hakkında da uygulanır.⁷⁹

İşK. 10. maddeye göre “Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.” İş sağlığı hizmetleri niteliği gereği süreklilik arz ettiğinden dolayı işyeri hekimi ile yapılan sözleşme de sürekli iş sözleşmesi niteliğindedir.

İşK. 11/1. maddesinde belirli ve belirsiz iş sözleşmesi tanımlanmıştır. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılacağı belirtilmiş, yine belirli süreli iş sözleşmesinin, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan sözleşme olduğu tanımlanmıştır. İş Kanunu açıkça belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilme koşulunu, objektif koşullara bağlamıştır. İşveren ve işçinin, sözleşmenin belirli bir süre devam edeceğini kararlaştırdıkları durumda, iş sözleşmesi kendiliğinden belirli süreli hale gelmeyecektir. Bina inşaatının bitirilmesi, festivalin tamamlanması gibi

⁷⁶ Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.80

⁷⁷ Güzel, s.45 vd.

⁷⁸ Yargıtay HGK'nun 02.02.2005 gün ve 2005/9-753-12 E-K.; 9.H.D. 13.02.2007 gün ve 2006/32500E, 2007/3291K.; 9.H.D. 12.02.2008 gün ve 2007/31462 E, 2008/108 K.;

⁷⁹ Karagöz, s.385.;

durumlarda işin niteliği gereği objektif olarak taraflar belirli süreli iş sözleşmesi yapabilirler.⁸⁰

Doktrinde, sözleşmenin belirli süreli olup olmadığı hususunda Yargıtay'ın 'işin niteliği' yerine 'işçinin niteliği' noktasından hareket ettiği haklı olarak eleştirilmiş ve tarafların ancak objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecekleri vurgulanmıştır.⁸¹ Yargıtay tarafından, hastane ile hemşire arasında yapılan birbirini izleyen sözleşmelerin her birinin ayrı ayrı belirli süreli olduğu⁸², yine bir başka kararında, işyeri hekiminin gerek yaptığı iş, gerek mesleği dikkate alındığında devamlı olarak belirli süreli hizmet akitleriyle çalıştırılabileceği kabul edilmiştir.⁸³ Ancak, Yargıtay doktrinindeki eleştirilere uygun olarak bu görüşünden vazgeçmiş ve kural olarak işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu ancak 'işin niteliği' gereği objektif koşulların varlığı halinde işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapabileceğini kabul etmiştir.⁸⁴

Gerçekten de, işyeri hekiminin yaptığı iş ve meslek(işçinin niteliği), tek başına, İşK. 11. maddesinde belirtilen objektif haklı neden kapsamına girmemektedir. Aksinin kabulü halinde; aynı işyerinde çalışan iki ayrı işyeri hekiminin biri ile belirli süreli, diğeri ile belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Bu durumda, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işyeri hekimi için gerçekleşen objektif koşulun, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan diğer işyeri hekimi için ne şekilde gerçekleşmediği açıklanamayacaktır. İşK 11. madde açıkça objektif nedenlerden bahsetmekte olup, çalışan işçinin niteliği objektif koşulun belirlenmesinde göz önünde

⁸⁰ Çelik, s.87vd., Süzek, **İş Hukuku**, s.222.; Mollamahmutoglu, s.328 vd.; Yargıtaya göre "temizlik işi süreye bağlı bir iş olmadığına göre iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını gerektiren objektif neden yoktur." Y.9.HD. 27.5.2006 2006/5115-14969 E.-K. Aktay/Arıcı/Kaplan s.85 ve dn. 20.

⁸¹ Aktay/Arıcı/Kaplan s.85; Süzek, **İş Hukuku**, s.227. Karagöz, s.375.

⁸² Aktay/Arıcı/Kaplan s.85'den naklen Y.9.HD. 09.05.2002 2001/20847-E., 2002/7404-K. **Tekstil İşveren.D.** Tem. 2003, s.33 Çelik, s.91, dn. 34'te belirtilen yazarlar.

⁸³ Aktay/Arıcı/Kaplan s.85 Y.9.HD. 07.06.2004 2004/2160-13806 E-K.

⁸⁴ Y.9.HD. 13.02.2007 2006/32500-2007/3291, bu kararı isabetli bulan yazarlar. Çelik, s.91, dn. 35te belirtilen yazarlar.; Süzek, **İş Hukuku**, s.227. ; Ayrıca bkz. Karagöz, s.375.

tutulamaz. Bu nedenle kural olarak işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğuna dair Yargıtay'ın sonraki tarihli kararı doktrindeki görüşe de uygundur. Ancak, 'işin niteliği' gereği objektif koşulların varlığı halinde işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapabilecektir.

İşyeri hekimi mesleksi statüsü ağır basan bir işçidir. İşçi olması nedeniyle iş mevzuatından doğan işçilere ilişkin tüm hak ve yükümlülükler kural olarak işyeri hekimine de uygulanır. Ancak İşyeri hekimi, işveren adına iş sağlığı hizmetlerini yürüttüğü, bu hizmetlerde teknik danışmanlık yaptığı, yönetimde görev aldığı için de işveren vekili niteliğini taşımaktadır. Bu niteliği nedeniyle de, işveren vekillerine ilişkin haklar, yükümlülükler ve sorumluluklar işyeri hekimi için de söz konusudur.⁸⁵ İşyeri hekiminin işveren vekili sıfatı taşıması, mesleki icraatları ve elindeki olanaklar ölçüsünde görevini en iyi biçimde yerine getirmesi bakımından önem taşımaktadır. İşyeri hekimi işverenin danışmanı olması işyeri koşullarını değiştireceği anlamına gelmemektedir. İşyeri koşullarını iyileştirecek ve değiştirecek olan işverendir. İşyeri hekiminin işyeri koşullarının değiştirmesi konusunda sadece işverene gerekli uyarı ve bilgi vermek görevi bulunmaktadır.⁸⁶

İşyeri hekimi ile işveren arasında iş sözleşmesi bulunduğu için, işyeri hekimi işverene bağımlıdır. Ancak iş sözleşmesi gereği ortaya çıkan bu bağımlılık unsuru, işyeri hekimi için diğer işçilerden farklı olarak sınırlı çerçevede hüküm ifade etmektedir. Bu sınır, işyeri hekiminin görevini, tıbbi deontoloji kuralları gereğince işverene karşı bağımsız bir biçimde yerine getirmek zorunda olmasından kaynaklanmaktadır. 2009 Tarihli Yönetmeliğin 33. maddesinde işyeri hekiminin, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca görevlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemeyeceğini, görevini yapmaktan alıkonulamayacağını ve çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürüteceğini ve görevi gereği işyerinin

⁸⁵ Özçelik/Güler/Giritlioğlu,19-20.; Mollamahmutoğlu, s.988.; Sützek, **İş Hukuku**, s.809.

⁸⁶ Yolsal, s.30, Güzel, s.46.

bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapabileceğini ve gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapabileceğini düzenleyerek, işyeri hekiminin sınırlı bir bağımlılığının olduğunu kabul etmiştir.⁸⁷ İşyeri hekimi, rekabet ve kar amacı taşıyan işletmede, işçilik sıfatıyla tıbbi deontoloji kurallarını bağdaştırmak zorundadır.⁸⁸

İşyeri hekimi, işçi statüsünde olmakla birlikte, işyerinde insan sağlığıyla ilgili görev yaptığı da gözden kaçırılmamalıdır. İşyeri hekiminin yaptığı görevin insan sağlığını ilgilendirmesi ve hekimlik mesleğinin özellikleri, işyeri hekimi ile işverenin sahip olduğu sözleşme özgürlüğüne iş mevzuatı dışında bazı sınırlamaların getirilmesine olanak tanır.⁸⁹ Örneğin, Kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan TTB, *hekimlik mesleğinin yerine getirilmesine ilişkin olarak*, bazı düzenleme ve denetlemeler yapabilir.⁹⁰ Yine işverenin, işyeri hekimi üzerindeki yönetim hakkı, 2009 Tarihli Yönetmeliğin 33/1-a maddesine göre işyeri hekiminin çalışmasını mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun yerine getirebilmesi için sınırlandırılmıştır.

A. İşyeri Hekimi Çalıştırmanın Hukuki Dayanağı

İşyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirmektedir. Bu nedenle işyeri hekimliğinin hukuki kaynağının tespitinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler önemli bir yer tutmaktadır. İşyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliği hakkı kapsamında değerlendirilmelidir.

İş kazası ve meslek hastalıkları neticesi meydana gelen olumsuzluklara karşı devletin düzenleme yapma ihtiyacı hissetmesiyle birlikte 19. yüzyılın başlarından itibaren başta İngiltere olmak üzere Avrupa ve

⁸⁷ Güzel, s.55-56.; Karagöz,s.387.

⁸⁸ Güzel, s.53.

⁸⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.809.

⁹⁰ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.94-95.; Güzel, s.63.; Süzek, **İş Hukuku**, s.809.

Amerika'da mevzuat düzenlemesi yapılmaya başlanılmıştır. Bu düzenlemeler neticesinde kapsamlı, teknik ve günün koşullarına uyacak tarzda mevzuat oluşmuş, işçiler lehine, mevzuattan kaynaklanan ve kamusal yaptırımlarla korunan 'İş Güvenliği Hakkı' ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi nedeniyle yasal düzenlemelerle yetinilmemiş ve iş güvenliği hakkı bir çok ülkede anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir.⁹¹

Devletin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevi anayasadan kaynaklanmaktadır. İşçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmayı isteme hakkı sosyal haklardandır. Bazı anayasalarda bu konu açık olarak düzenlenmiştir. İsviçre Anayasası'nın 34. maddesinde, devletin çalışanları sağlıksız ve tehlikeli işlerden korumak için düzenleme getirme ödevinden söz edilmiş, İspanyol Anayasası'nın 40/2 maddesinde ise devletin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu öngörülmüştür.⁹²

Ülkemizde ise ne 1961 ne de 1982 tarihli anayasalarda böylesine açık ifadelere yer verilmemiştir. Ancak bundan, yasa koyucunun iş sağlığı ve güvenliğine tamamen kayıtsız kaldığı sonucuna varmamak gerekir. Anayasanın çeşitli hükümleri incelendiğinde işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkına sahip olduğu görülür. Gerçekten her iki anayasada da devletin sosyal devlet olduğu vurgulanmıştır. Sosyal devlet kısaca, vatandaşların sosyal durumuna kayıtsız kalmayan ve onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamakla görevli devlettir.⁹³ Önemli olan, 1982 Anayasası'nın 5. maddesinde belirtildiği gibi, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaktır. Ancak bu şekilde kişinin bugününü ve yarınını güvende gördüğünde tam anlamıyla özgür olduğundan bahsetmek mümkün olabilir.⁹⁴ İş kazası ve meslek hastalığı tehlikesiyle karşı

⁹¹ Sützek, **İş Güvenliği**, s.15.; Güzel, s.10 vd.

⁹² Sützek, **İş Güvenliği**, s.19.; Sützek, Hukuki Yönden, s.22.

⁹³ SOYSAL, Mümtaz: **100 Soruda Anayasanın Anlamı**, B.10, İst.1993, s.149.

⁹⁴ Sützek, **İş Güvenliği**, s.16 vd.; Güzel, s.14.

karşıya bulunan, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı bir işyerinde, işçi geleceğine güvenle bakamayacaktır. Bu durumdaki bir kişinin ise maddi ve manevi varlığını geliştirme olanağına sahip olduğundan söz edilemez. Bundan hareketle sosyal devlete düşen görevlerden birinin de iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak olduğu ileri sürülebilir.

1982 Anayasası'nın 17. maddesinde kişinin dokunulmazlığı teminat altına alınmıştır. Herkes yaşama hakkına sahiptir. Anayasamızın kişinin hak ve ödevlerini düzenlediği ikinci kısmının ilk bölümünde yer verdiği haklardan olan yaşama hakkı olmazsa olmaz(sine qua non) haklardandır. Zira o sağlanmadan diğer hakların varlığından söz edilemez.⁹⁵

Devlet, kişinin yaşama hakkının güvenceye kavuşturulması için gerekli olan her türlü önlemi almakla yükümlüdür⁹⁶. Ancak bunun yeterli olduğu söylenemez. Beden bütünlüğü ve sağlık tehdit altında ise kişiye tanınan yaşam hakkının bir önemi kalmaz. Bu nedenle devlete aynı zamanda "herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak" görevi yüklenmiştir (Ay m.54/3). Kişilerin işyerinden kaynaklanan tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarının temini, işçi açısından vücut ve ruh bütünlüğünün korunması hakkının sonucudur.⁹⁷

İş sağlığı ve güvenliği hakkı ile sanayileşme olgusunun yol açtığı tehlikelerden, işçilerin hukuken korunmuş varlıklarını özellikle yaşamları, beden bütünlükleri ve sağlıkları güvence altına alınmak istenmektedir. Bu haliyle anılan hak yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık haklarının daha özel bir alandaki görünümünden ibarettir⁹⁸.

Anayasamızın 49. maddesinde devletin çalışanları korumak için gerekli tedbirleri alacağı hükme bağlanmıştır. Burada da iş sağlığı ve güvenliği konusunda açık bir ifadeye yer verilmemesine rağmen işyerlerinin

⁹⁵ SAVCI, Bahri: **Yaşama Hakkı ve Boyutları**, Ankara 1980, s.10-11.

⁹⁶ Savcı, s.78 vd.

⁹⁷ Arıcı/Başbuğ, s.436.

⁹⁸ Süzek, **İş Güvenliği**, s.21-22.; ULUSAN, İlhan: **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, 1990, s.33.

sağlıklı ve güvenli ortamlar haline getirilmesi devletin çalışanları koruma yolunda alacağı önlemlerin belki de en başta gelenlerindedir.

Anayasanın herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğuna, devletin de bu güvenliği sağlamak için gerekli tedbirleri alacağına ve teşkilatı kuracağına ilişkin 60. maddesi devlete iş sağlığı ve güvenliği sağlama ödevi yükleyen genel bir hüküm niteliğindedir. Sosyal güvenlik, sosyal sigortalar ve sosyal yardımların yanında sosyal risklerin önlenmesinin de sosyal güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu savulmaktadır. Buna göre, sosyal riskler içinde yer alan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi de devletin sosyal güvenliği sağlama ödevi kapsamında değerlendirilmelidir⁹⁹.

Biraz önce saydığımız genel maddeler dışında Anayasanın 50. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği konusuna ancak belirli açılardan yaklaşan düzenlemeler de bulunmaktadır. Gerçekten maddenin 1. ve 2. fıkralarında kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı öngörülmüştür¹⁰⁰. 3. ve 4. fıkralarda da çalışanların dinlenme hakkı düzenlenmiştir. Dinlenme olanağı verilmeden yaptırılan çalışmalar kişinin sağlığını bozar, bedensel ve özellikle ruhsal yorgunluk ve yıpranmaya yol açar. İş kazalarının artışı da kaçınılmaz hale gelir¹⁰¹. İş sağlığı ve güvenliğinin işçilerin fiziksel ve ruhsal açıdan tam bir iyilik hali içinde olmalarını amaçladığı düşünülecek olursa dinlenmenin konu ile yakın ilgisi de ortaya çıkmış olur.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi metin içinde açıkça yer verilmese de saydığımız maddelerden iş sağlığı ve güvenliği hakkının anayasamızda tanındığı söylenebilecektir.¹⁰² 1982 Anayasasının 11. maddesine göre: "Anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare

⁹⁹ Süzek, **İş Güvenliği**, s. 29 vd.

¹⁰⁰ Süzek, **İş Güvenliği**, s.23-24. Yazar, hükmün iş sağlığı ve güvenliği hakkında genel esaslar getirdiği görüşündedir.

¹⁰¹ Süzek, **İş Güvenliği**, s.27-28.

¹⁰² Güzel, s.14.

makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır." O halde yasama organı iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken düzenlemeleri yapmak zorundadır. Yasa koyucu, çıkaracağı yasalarla işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları için taraflara (devlet, işveren, işçi kesimi) düşen edimleri belirlemelidir. Yürütme organı ve idare makamlarının yürürlüğe koyacakları tüzük, yönetmelik gibi düzenlemeler de anayasanın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralları doğrultusunda ve bu kuralları hayata geçirmeye yönelik olacaktır¹⁰³. Elbette devletin görevi bununla bitmez. Oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasının sağlanması da gerekir. Bu nedenle devlet gerekli teşkilatı kurarak etkin bir denetim yapmalıdır. Son olarak, denetimler sonucu kurallara aykırı davranışlar saptandığında mevzuatta düzenlenen caydırıcı idari ve cezai yaptırımların uygulanması yoluyla devlet iş güvenliğinin sağlanması konusundaki ödevinin gereklerini yerine getirmiş olur.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu 180. maddesinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahiplerinin, işçilerinin sağlık durumlarını kontrol etmek için bir veya daha fazla hekim temin etme mecburiyetinde oldukları düzenlenmiştir.

1475 Sy. İş Kanununun 74. maddesine dayanılarak yürürlüğe konulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde de en az elli işçi çalıştıran işyerlerinin SSK'nın sağladığı tedavi hizmetlerinin dışında kalan ve işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işçi sayısına ve işyerinin büyüklüğüne göre bir ya da daha fazla sayıda hekim sağlayacakları öngörülmüştür (m.91).

Anayasanın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralları doğrultusunda yasa koyucu tarafından düzenleme yapılarak; halen yürürlükte bulunan 4857 Sy. İş Kanunu'nun 81. maddesinde, işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu

¹⁰³

Süzek, İş Güvenliği, s.52-53.

düzenlenmiş, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan 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; işverenlerin, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmak ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlü buldukları hükme bağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş mevzuatımızdaki düzenlemeler, kamu düzenine ilişkin mutlak emredici kamu hukuku kurallarıdır.¹⁰⁴

İşte, Anayasanın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralları, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. ve 4857 Sy. İş Kanunu'nun 81. maddesi işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun en önemli emredici hukuki dayanağını oluşturmaktadır.

B. İşverenin Gözetme Borcu ve İşyeri Hekimliği

İşçinin korunması denilince akla gelen konulardan biri iş sağlığı ve güvenliğidir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun bir uzantısı da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıdır.¹⁰⁵

Mevzuatımızda işverenlere işçiyi gözetme borcu yükleyen ve bu borcun kapsamını düzenleyen temel hükümler Borçlar Kanunu ile 1457 Sy. ve 4857 Sy. İş Kanunu'nda yer almıştır. Borçlar Kanunu'nun 332. maddesine göre, "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri..... tedarikine mecburdur." Bu hükme aykırılık halinde

¹⁰⁴ Mollamahmutoğlu, s.965.

¹⁰⁵ Arıcı/Başbuğ, s.438,439.; Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.66 vd. KAPLAN, E.Tuncay: İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamil Turan'a Armağan, c.7, S.2, TTK Basımevi, Ankara 2003, s.2 vd.

zarara uğrayan işçi işvereniden tazminat isteyebilecektir. Madde aslında hizmet akdinin niteliklerinden de çıkarılabilecek olan gözetme borcunu¹⁰⁶ somutlaştırmıştır. Bu nedenle kanunda bu yolda düzenleme olmasaydı bile işverenin akdi sorumluluğuna gitmek mümkün olabilecekti¹⁰⁷. Borçlar kanunu 332. maddesi işvereni hakkaniyet dairesinde önlem almakla yükümlü tuttuğundan, Borçlar Kanunu'nuna göre işverenin sorumluluğu sınırlıdır.

1457 Sy. İş Kanunu'nun 73/1 maddesinde "Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu hususta şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür" hükmü yer alır. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise işverenlerin makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri önceden haberdar etme zorunlulukları düzenleme konusu yapılmıştır. Madde işverenin kamu hukukuna dayanan gözetme borcu ile ilgili ana kural düzenlenmiştir. Hüküm gözetme borcunun kapsamını genişletmiş ve işvereni iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almakla yükümlü tutmuştur. Ayrıca işverenin gözetme borcu mevzuatta getirilen düzenlemelerle sınırlanmamış, teknik ilerlemenin, bilimin ve tecrübenin gerektirdiği önlemlerin alınması ve bunlara uyulup uyulmadığının izlenmesi ile işçilerin bu konuda bilgilendirilip eğitilmesi ödevi de işverene yüklenmiştir (İSİGT m.4)¹⁰⁸. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bütün önlemlerin alınmasını, eğitimin verilmesi ve organize edilmesini ve gerekli organizasyonun kurulmasını kapsamaktadır.¹⁰⁹ İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine işçilerin uymaması halinde ihlalin derecesine göre 1457 s. İşK.16/2'ye göre haklı yere iş akdini feshetme hakkı gündeme gelebilecektir.¹¹⁰

¹⁰⁶ Uluşan, s.16 vd.

¹⁰⁷ Süzek, **İş Güvenliği**, s.178.

¹⁰⁸ Süzek, **İş Güvenliği**, s.179-180; Kaplan, s.7; Uluşan, 48; Arıcı/Başbuğ s.438,439; AYDEMİR, Mustafa : İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlamada İşverenin Yükümlülüğü, **Kamu-iş , İş Hukuku ve İktisat Dergisi** C.4, S.1,Ocak 1995,s.83.

¹⁰⁹ Arıcı/Başbuğ, s.435,436.; Kaplan, s.7.

¹¹⁰ Arıcı/Başbuğ, s.439.

1457 Sy. İş Kanunu ve İSİGT, BK'na nazaran iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü daha geniş ve mutlak nitelikte düzenlemiştir. BK 332'de işveren, hakkaniyetin gerekli kıldığı önlemlerin alınmasının yeterli olacağını belirtirken, 1457 Sy. İş K.73. maddesinde herhangi sınır ve koşul öngörülmemiş, işverenin gerekli tüm önlemleri almak zorunda olduğu belirtilmiştir. Önlemlerin derecesi işverenin durumuna ve tek başına hakkaniyet ölçüsüne göre değil, bilimin, deneyimin ve tekniğin durumuna göre saptanır. Eğer olayın meydana geldiği sırada bilim ve tekniğin ulaştığı düzey, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığını önleyebilecek çözüm ve olanaklara sahipse, işveren gerekli önlemleri almamış sayılacaktır.¹¹¹ Somut bir olayda Borçlar Kanunu 332. maddesine göre hakkaniyet gereği işverenin önlem alma yükümlülüğü yok iken 1457 Sy. İş Kanunu 73. ve İSİGT 4. maddeye göre teknik ilerlemenin gerektirdiği önlemler çerçevesinde işverenin sorumluluğu var kabul edilecektir.

İşverenin, işçi sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu en geniş anlamıyla düzenlenmiştir. 1457 Sy. İş Kanunu 73. maddesi, herhangi bir sınırlama getirmeksizin, işvereni iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği her türlü önlem alma ile yükümlü tutmuştur.¹¹²

İşveren kamu hukukuna dayanan gözetme borcuna aykırı davranırsa kendisine özel hukuk yaptırımları ile birlikte veya ayrı olarak kamu hukuku yaptırımları uygulanır¹¹³.

4857 Sy. İş Kanunu'nun 77. maddesinde, 1457 Sy. İş Kanunu'na paralel bir düzenleme getirilmiştir. Bu maddede, işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almakla, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamakla, işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Ayrıca işverenleri, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği

¹¹¹ Uluşan, s.47-48.

¹¹² Güzel, s.19.

¹¹³ Süzek, **İş Güvenliği**, s.180.

önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmekle ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle zorunda tutmuştur.

4857 s.İş Kanununun 77. maddesine göre de, herhangi bir sınırlama getirilmeksizin, işveren iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği her türlü önlemi almakla yükümlüdür. ¹¹⁴

İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur ve bu borcun kapsamını önceden belirlemek mümkün değildir. Gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğinin korunması önemli bir yer tutmaktadır. İşçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması ve yapılan iş ile ilgili bilgilendirilmesi ve eğitilmesi bu borcun doğal gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı MK 2'ye göre dürüstlük ve iyi niyet kurallarına göre belirlenir ve sınırları çizilir. ¹¹⁵

İşveren dar ve teknik anlamda gözetme borcu kapsamında, kendi işçileri kadar, alt işveren işçisine, geçici işçiye, işyerindeki çırak ve stajyerlere karşı da sorumludur (İşK.. 77/ son, İşK. 7, İşK. 2/f.6).

İşverenin bu sorumluluğu sadece işçinin fiilen çalıştığı yerde değil, çalışma nedeniyle dolaştığı örneğin; işyerinin giriş kısımları, merdiven, acil giriş çıkış yerleri, asansör, dinlenme, duş ve yıkanma, elbise değiştirme bölümleri, tuvalet, mutfak gibi bölümlerde de söz konusudur. ¹¹⁶

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinden biridir. İşveren, işçinin kişilik hakları arasında yer alan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü, işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır. ¹¹⁷

¹¹⁴ Süzek, **İş Hukuku**,s.349.

¹¹⁵ Süzek, **İş Hukuku**,s.347.; Kaplan, s.3; Seratlı, s.212, dn.39'da belirtilen yazarlar.

¹¹⁶ Kaplan, s.8.

¹¹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.347. ; Aktay/Arıcı/Kaplan s.149 vd.

İşverenin tek başına, bilimsel ve teknik çalışmayı gerektiren iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması mümkün değildir. Gözetme borcunun hukukumuzda geniş kapsamda düzenlenmesi işverenin, uzman kişi ve kuruluşlardan yardım almasını zorunlu kılmaktadır. İşverenin gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere yapılan işyeri hekimliği hizmetlerini de kapsamaktadır. 4857 Sy. İş Kanunu 81. ve 2009 Tarihli Yönetmeliğin 5/1-2. maddesine göre iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işveren, işyeri hekimi istihdam etmek zorundadır. Bu maddelerde belirtilen faaliyetler işverenin gözetme borcu kapsamında yapması gereken yükümlülüklerdir, bu yükümlülük işveren vekili sıfatıyla işyeri hekimi tarafından yerine getirilmektedir.

III. İŞYERİ HEKİMLERİNİN HUKUKİ STATÜSÜNE İLİŞKİN UYGULAMA SORUNLARI

A. Türk Tabipler Birliği ve Tabip Odalarının Statüsü ve İşyeri Hekimliğine Etkisi

Türk Tabipleri Birliği, 23.1.1953 tarih ve 6023 numaralı Kanun çerçevesinde faaliyet göstermektedirler. 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, tabipliğin kamu ve kişi yararına uygulanıp geliştirilmesini sağlamak ve meslek mensuplarının hak ve yararlarını korumak amacıyla kurulmuş kamu kurumu niteliğinde mesleki bir kuruluştur. Türk Tabipleri Birliği ve tabip odaları, kuruluş amaçları dışında faaliyette

bulunamazlar. Gelirleri üye ödentileri, yaptıkları hizmet karşılığı aldıkları ücretler ve para cezalarından oluşmaktadır.

Özel kurum ve işyeri hekimleri; 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 hekimliğini alamazlar. Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerine ait kadrolarda çalışan tabiplere kurumlarınca verilecek ikinci görevler bu hükmün dışındadır.

Bir tabip odası sınırları içinde sanatını serbest olarak icra eden işyeri hekimleri bir ay içinde o il veya bölge tabip odasına üye olmak ve üyelik görevlerini yerine getirmekle yükümlüdürler. Mesleklerini serbest olarak icra etmeksizin kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli görevlerde çalışanlar ile herhangi bir sebeple mesleğini icra etmeyenler tabip odalarına üye olabilirler. (TTBK. m.7/1)

TTB, “meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan iliksilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere, meslek disiplinini ve ahlakını korumak maksadı” (AY. Mad. 135/ f.1) ile bazı düzenlemelerde bulunabilir. TTB, hekimler arasında dayanışmayı sağlamak, hekimlerin birbirine karşı olan itimatlarını geliştirmek, mesleğin belirli disiplin ve ahlak kaidelerine göre ilerlemesini sağlamak, halkın mesleğe ve meslek mensuplarına karşı duydukları güven duygusunu, sağlam esaslara bağlayarak onların, sükuti hayale uğramalarını önlemek durumundadırlar. TTB'nin ana amaçlarından birisi de üyelerin çıkarlarını, onların mesleki faaliyetlerini gözetmektir.

TTB, hekimliğin belirli bir disiplin içinde ve tıbbi deontolojiye uygun bir şekilde gelişmesini sağlamak için belirli kurallar koyabilir. Bu kurallara uymak zorunludur.

Uygun hareket etmeyenlere TTB'nin ve tabip odalarının uygulayabileceği cezalar TTBK 39. Maddede düzenlenmiştir. TTB disiplini sağlama görevini şu üç yetkiyle yerine getirirler.

a)Düzenleme yetkisi.- TTB, mesleğin yürütülmesi koşullarına ilişkin olarak düzenleme yapma yetkisi vardır. Bu kurallar düzenleyici idari işlem niteliğindedir. Bunlara karşı idari yargıda iptal davası açılabilir.

b) Mesleğin Yürütülmesini Denetleme Yetkisi.- TTB ve tabip odalarının, işyeri hekimlerinin görevlerini tıbbi deontoloji kurallarına göre yürütülüp yürütülmediğini denetleme yetkisine sahiptir.

c) Disiplin Yetkisi.- TTB'nin ve tabip odalarının üçüncü temel yetkisi üyelerine disiplin cezası verme yetkisidir. Bunlar TTBK 39. Maddede öngörülmüş olan, yazılı ihtar, para cezası, geçici olarak çalışmaktan men gibi çok değişik disiplin müeyyidelerinin uygulanmasına karar verebilirler. Disiplin cezası kararlarına karşı, işyeri hekimi idari yargı organlarında iptal davası açılabilir.

B. Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimliği Uygulaması

İşyeri hekimliği konusunda 1980 Tarihli Yönetmelik 4 Temmuz 1980'de yayımlanmasına rağmen işyeri hekimliği uygulamalarına pek rastlanılmamaktaydı. 1980 Tarihli yönetmeliğin 6. maddesinde işyeri hekimi olarak görev yapacak hekimlerin niteliklerini belirlemesine rağmen ne yönetmelikte ne de diğer mevzuatta işyeri hekimliği sertifikasının ne şekilde verileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır.¹¹⁸

İşyeri hekimliği sertifikalarına ilişkin bu belirsizlik nedeniyle, TTB Merkez Konseyi, 6023 Sy. Kuruluş Yasasının 1, 4, 28. maddeleri uyarınca, halk sağlığıyla ilgili ve üyelerinin mesleki gelişimleri için eğitim verme görev ve yetkileri çerçevesinde kendini yetkili kurum kabul etmiştir.¹¹⁹

Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi, 1987 yılında, işyeri hekimlerinin sertifikasyonu, izlenmesi, atanması hususlarında bir takım kararlar almıştır. Türk Tabipleri Birliği(TTB), işyeri hekimliği konusundaki

¹¹⁸ Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.11.

¹¹⁹ Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.11.

ısrarlı çalışmaları neticesinde işveren kesimi ile çatışma haline girmiş ve birçok işveren ve işyeri hekimi hakkında adli ve idari soruşturmaların yürütülmesini sağlamıştır.¹²⁰

50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, yönetmelikte veya iş mevzuatında yer almayan ancak TTB tarafından tek taraflı olarak belirlenen şartlarla işyeri hekimi alıştırma zorunluluğunun yerine getirilmesi için tip sözleşmeler hazırlanmıştır. Tip sözleşmeleri kabul etmeyen işverenler ve bu tip işverenlerin yanında çalışan işyeri hekimleri adli ve idari soruşturma geçirmişlerdir.¹²¹

TTB tarafından işyeri hekimi atanırken işverenle yapılacak tek tip bir sözleşme hazırlanmıştır. TTB böyle bir sözleşme hazırlamakla, İş Kanunu'nda yazılı haklardan daha fazla hak ve yetkileri işyeri hekimine sağlamak istemiştir.¹²²

Sözleşmenin her yıl yenileneceği düzenlenerek yılda bir kez işyeri hekimlerinin asgari ücret kontrolünün yapılması sağlanmaya çalışılmıştır. Sözleşmenin yenilenmesinde son döneme ait SSK prim izelgesi, Standart İşyeri Tanıtım Formu, yeni asgari ücrete göre hazırlanmış ilk bordro rneği istenilmektedir.¹²³

İşyeri hekimliği tip sözleşmesi ile ayrıca aşağıdaki hususlar da düzenlenerek işyeri hekimlerinin özlük hakları da belirlenmeye çalışılmıştır:

- Sözleşmenin feshi için tarafların 3 ay önceden yazılı ve gerekçeli bildirim zorunluluğu getirilmiştir.
- İşçi sayısının 50'nin altına düşmesi halinde işyeri hekimi sözleşme bitimine kadar çalışacaktır.
- Taraflar işyeri hekimliği çalışmalarının denetimini tabip odalarına vermiştir.

¹²⁰ GÜNER, şukr: Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimliği Uygulamaları, **TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları**, B.6, şubat 2001, s.403-412; aynı yazar s.406 daki şişli 2.SCM 1991/1593 Esas Sy. İlamı.

¹²¹ Güner, s.406.; Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s. 73.

¹²² Güner, s.411.

¹²³ Güner, s.411.

- Bir hizmet yılını dolduran işyeri hekimine yılda 24 iş günü ücretli izin hakkı tanınmıştır.
- Sözleşmeyle işyeri hekiminin alacağı ücret belirtilmektedir.¹²⁴

TTB, işyeri hekimliği çalışma onayı veren kurumun yalnızca kendisi olduğunu, başka bir kurumun onay yetkisinin bulunmadığını savunmaktadır. Bu kazanımını korumak ve yeni kazanımlar elde etmek gayesi gütmektedir.¹²⁵ Bu kazanımlarını korumak adına TTB, kendisi tarafından tek taraflı tip sözleşmeye göre çalışmayan işyeri hekimlerini, hekim onur kuruluna sevk ederek idari yaptırımlar uygulamış; aynı şekilde tip sözleşmeye göre işyeri hekimlerini çalıştırmayan işverenleri ise cumhuriyet savcılıklarına ve çalışma müdürlüklerine şikayet ederek adli ve idari yaptırımlara maruz kalmalarını sağlamıştır.¹²⁶

¹²⁴ Güner, s.411.

¹²⁵ Güner, s.412.

¹²⁶ Güner, s.410, 412.

IV. İŞYERİ HEKİMLERİNİN NİTELİKLERİ, EĞİTİMLERİ VE SERTİFİKALANDIRILMALARI

Gelişmiş ülkelerde, iş sağlığı hizmetleri için sertifikalı hekimlerin yanı sıra uzman hekimler işyeri hekimi olarak görev yapabilmektedir. Ülkemizde ise 19/06/2002 tarihli Tıpta Uzmanlık Tüzüğü ek çizelgesine göre, iş ve meslek hastalıkları uzmanlığı iç hastalıkları uzmanlığının üzerine yapılan, 3 yıllık bir üst ihtisastır. Yine işyeri hekimliği uzmanlığı ise halk sağlığı uzmanlığı üzerine yapılan 2 yıllık bir üst ihtisas olarak düzenlenmiştir.

İşyeri hekiminin genel tıp bilgisinin yanında iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman olması beklenir. Bazı ülkelerde işyeri hekimlerinin yetiştirilmesi için iki ya da üç yıl süreli teorik ve pratik kurslar düzenlenmektedir. Ancak işyeri hekiminin görevi gereği teknolojik ve bilimsel gelişmeleri de takip etmesi gerekir. Yerel veya ulusal kuruluşların bu amaçla periyodik kurslar ve konferanslar düzenlemelerinin işyeri hekimlerinin bilgilerini tazelemek bakımından yararlı olacağı açıktır¹²⁷. Ülkemizde ise bu bakımdan ciddi bir eksiklik yaşanmaktadır.

1980 Tarihli Yönetmelikte, kimlerin işyeri hekimi olabileceği 6. maddesinde ikili ayrıma tabi tutularak belirlenmiştir. Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 4.7.1980 tarihinde işyeri hekimi olarak görev yapanlar bakımından herhangi bir nitelik aranmamış, bu tarihten sonra görev alacak hekimler için ise, İş Güvenliği Müfettişliğinde en az üç yıl çalışmış, hekim iş güvenliği müfettişi niteliğini taşımak¹²⁸ veya yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak¹²⁹ nitelikleri aranmıştır.

Daha sonra yürürlüğe giren 2003 Tarihli Yönetmeliğin 19. maddesinde ise işyeri hekimlerinin nitelikleri belirlenmeye çalışılmış ancak

¹²⁷ Güzel, s.40.

¹²⁸ Süzek, Hukuki yönden, s.34. Yazar, 1993 yılı itibarıyla iş güvenliği örgütünde hekim iş güvenliği müfettişi bulunmadığını, bu nedenle de söz konusu hükmün uygulanmasının mümkün olmadığını ifade etmektedir.

¹²⁹ Yönetmeliğin "yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak" hükmü, Danıştay 10. Dairesi 8.11.2001 tarih ve E:2001/1467 K:2001/3841 Sy. kararıyla iptal edilmiştir.

yönetmeliğin bu maddesi Danıştay tarafından iptal edilmiştir¹³⁰. 2003 Tarihli Yönetmelik'in iptal edilen 19. maddesine göre işyeri hekimi olarak görev alacak hekimler, iş müfettişliği yapma veya üniversitelerden iş sağlığı bilim doktorası veya bilim uzmanlığı alma, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı alma veya bakanlığın düzenlenen eğitim neticesi sertifika alma şartlarını taşıyan hekimlerin işyeri hekimi olarak çalışabilecekleri düzenlenmiştir.

2003 Tarihli Yönetmelik'in Geçici 1. maddesine göre, 1980 Tarihli yönetmelik döneminde alınan sertifikalar geçerli olup, bu sertifikaya sahip hekimler herhangi bir şart aranmaksızın işyeri hekimi olarak görev alabileceklerdir.

5947 Sy. Yasa ile değiştirilen 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun 12/2 maddesine göre; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimlerin, özel kurum ve kuruluşlarda çalışmaları veya serbest meslek faaliyetinde bulunmaları kural olarak yasaklanmıştır. Bu maddeye göre, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimlerin, aynı zamanda işyeri hekimliği yapmaları mümkün değildir. Ancak, bu maddenin 3. fıkrasına göre, mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve döner sermaye ek ödemesi almayan tabiplerin, işyeri hekimliği yapabileceğine dair istisna getirilmiştir.

A. İşyeri Hekimliği Eğitimi ve Sertifika Yetkisi

1980 Tarihli Yönetmelik döneminde karşılaşılan sorunları çözmek için, işyeri hekimlerinin nitelikleri, eğitimi ve sertifikalandırılması 2003 Tarihli Yönetmelikle düzenlenmiştir.¹³¹ Ancak 2003 Tarihli yönetmeliğin 4.

¹³⁰ Danıştay 10. Dairesi'nin 28.2.2006 tarih 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sy. ilamı.

¹³¹ Bilindiği gibi 1980 Tarihli Yönetmelikte, kimlerin işyeri hekimi olabileceği 6. maddesinde ikili ayrıma tabi tutularak belirlenmiş, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 4.7.1980 tarihinde işyeri hekimi olarak görev yapanlar bakımından herhangi bir nitelik aranmamış, bu tarihten sonra görev alacak hekimler için ise, İş Güvenliği Müfettişliğinde en az üç yıl çalışmış hekim İş Güvenliği müfettişi niteliğini taşımak veya yetkili bir makam tarafından verilmiş bir İş Hekimliği sertifikasına sahip olmak, nitelikleri aranmıştır. Ayrıca 1980 Tarihli

maddesindeki işyeri hekiminin Bakanlıkça sertifikalandırılmış hekim olduğuna ilişkin tanımı ile işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, eğitimi, sınavı ve sertifika verilmesi hususlarında bakanlığın görevli ve yetkili olduğuna dair 18., 19., 20., 25. maddeleri iptal edilmiştir.¹³² İptal kararından sonra 2009 tarihli yönetmelik yürürlüğe girene kadar, işyeri hekimliği sertifikası verme, sertifika eğitim programı ve sınav düzenleme ile bunların yürütülmesine ilişkin yetkili idari makamın neresi olduğu konusunda, yönetmelik hükümlerinde boşluk meydana gelmişti.

İşyeri hekiminin nitelikleri ve sertifikalandırılması bakımından 1980 Tarihli yönetmelik döneminde mevzuatımız yetersiz durumdaydı. Mevzuatta açık bir düzenleme bulunmadığından boşluk 6023 Sy. TTB yasasının verdiği yetki ile doldurulmaya çalışılmıştır.¹³³ 1980 Tarihli Yönetmelik döneminde, yetkili makamın neresi olduğu yönetmelikte belirlenmediği için Türk Tabipler Birliği, kuruluş kanununun genel nitelikteki hükümlerine dayanarak, mevzuat gereğince hekim bulundurma zorunluluğu olan işyerlerinin saptanması, izlenmesi, iş hekimliği sertifikasına sahip hekimlerin atanmalarına izin verilmesi ve iş hekimliği sertifika kurslarının düzenlenmesi kararı almış ve buna dayanarak 1988 yılından itibaren TTB tarafından işyeri hekimliği sertifika kursları düzenlenmeye başlanılmıştır. TTB, 6023 Sy. Kuruluş yasasının 1, 4 ve 28. maddelerindeki halk sağlığı ile ilgili ve üyelerinin mesleki gelişimleri için eğitim verme yetkilerini düzenleyen genel nitelikli hükümlere istinaden işyeri hekimliği sertifikası vermeye yetkili makamın kendisinin olduğunu ileri sürmekteydi¹³⁴.

Yönetmelik dönemindeki uygulamalarla ilgili bkz. Ekmekçi, **İSİG**, s.167, Aynı Yazar, İşyeri Hekimliği, s.86.; Başbuğ, İşyeri Hekimliği, s.129; Aynı yazar, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.90 -91., Ayrıca Süzek, **İş Güvenliği**, s.325.; Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.59 vd ve yerel mahkeme kararları için ayrıca bkz. s.106 vd.

¹³² Danıştay 10. D. 28.2.2006 gün ve 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sy. ilamı; Yönetmeliğin iptal edilen 18. maddesi, işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin Bakanlıkça verilmiş işyeri hekimliği sertifikasına sahip olmasını; 19. maddesi, İşyeri hekimliği sertifikasının Bakanlıkça hangi hekimlere verileceğini; 20. maddesi, işyeri hekimlerinin eğitimini ve sınavını; 25. madde ise işyeri hekimlerinin görevlendirilmesini düzenlemekteydi.

¹³³ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü 87.

¹³⁴ Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.11,12.; Güzel, s.41. Yazar, Yürürlükteki hükümler ile 6023 Sy. yasanın temel hükümleri değerlendirildiğinde tabip odalarının üyeleri için sertifika vermesinin isabetli ve hukuka uygun bir uygulama olduğu ve 4857 Sy. İş Kanunu'na göre de Tabip odalarının başarılı uygulamaları gözetilerek

1980 Tarihli Yönetmelik'in 6. maddesinde işyeri hekimlerinin nitelikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği anda işyerlerinde iş hekimi olarak görev yapanlar, iş güvenliği müfettişliğinde en az 3 yıl çalışmış hekim iş güvenliği müfettişi niteliği taşıyanlar, yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olanlar ile bu nitelikte hekim bulunmadığı takdirde, işyeri hekimliğine istekli herhangi bir hekim, işyeri hekimi olarak görev yapabilecektir. Bu yönetmelikte işyeri hekimlerinin eğitimlerine yönelik hiçbir düzenleme bulunmamaktaydı. İşyeri hekimlerinin eğitimi, atanması ve sertifikalandırılması konularında tabip odalarına mevzuatımız açık bir yetki vermemekteydi. TTB, kuruluş yasasının 5. maddesi hükmüne istinaden hekimler üzerindeki yetkilerini kullanarak işyeri hekimliği konusunda bazı standartlar belirlemeye çalışmıştı.¹³⁵

Doktrinde Ekmekçi'ye göre, işyeri hekimliği sertifika verme yetkisinin, yasal dayanağı olmamasına rağmen TTB tarafından fiilen üstlenilmiş olup, genel nitelikli hükümlerden işyeri hekimliği sertifikası verme yetkisi çıkartılması mümkün değildir. Aksinin kabulü halinde ise; işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin hükümlerini uygulamak ve denetlemek görevi bulunan ve bu nedenle yönetmelik çıkaran Bakanlığın, öncelikle işyeri hekimi konusundaki yetkili makam olduğunun kabulü gerekeceği savunulmuştur.¹³⁶ Yine yazar tarafından, TTB'nin sertifika verme yetkisi bulunmadığından dolayı 1980 Tarihli yönetmelik döneminde TTB'den sertifika alan işyeri hekimleri, 1980 Tarihli Yönetmeliğin 6/d bendindeki “.. işyeri hekimliğine istekli herhangi bir hekim...” konumundadır. Bu bakımdan TTB tarafından verilen sertifikaya sahip hekim ile bu sertifikaya sahip olmayan hekim arasında bir fark bulunmadığı belirtilmiştir.¹³⁷

sertifika verilmesi tabip odalarına bırakılması görüşündedir. Karş. EKMEKÇİ, Ömer : “İşyeri Hekimi İstihdamı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış”, **İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, TİSK Yayın No: 226 , Ankara 2002, s.15 vd.(İşyeri Hekimi İstihdamı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış); UŞAN, Fatih: "Türk Tabipler Birliğinin işyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var mıdır?", **Çimento işveren D.** Eylül 2005, s.59.

¹³⁵ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü ,s.89.

¹³⁶ Ekmekçi, İşyeri hekimliği, s.75; Ayrıca bak. Süzek, **İş Hukuku**, 810-811.; Uşan, s.61.

¹³⁷ Ekmekçi, İşyeri hekimliği, s.75.

Doktrin tarafından, işyeri hekimlerinin eğitimi ve sertifikalandırılmasına yönelik TTB'nin yetkisinin bulunduğu dair açık yasal düzenleme bulunmadığına yönelik ileri sürülen bu görüş, Danıştay tarafından da benimsenmiştir. Gerçekten, 1475 Sy. İş Kanunu döneminde yürürlükte bulunan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 6/c maddesinde yer alan "yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak" hükmü, Danıştay 10. Dairesi 8.11.2001 tarih ve E:2001/1467 K:2001/3841 Sy. kararıyla, isabetli bir şekilde, işyeri hekimliği sertifikası verecek makamın yönetmelikte açıkça belirlenmediği gerekçesiyle 6/c maddesinin iptaline karar vermiştir¹³⁸. Danıştay yine bu kararında 1980 tarihli Yönetmeliğe göre işyeri hekimliği sertifikası verme konusunda açıkça yetkili kılınmamış Tabipler Birliği tarafından, 1988 yılından beri işyeri hekimliği sertifikası verildiği tespitinde bulunmuştur. Danıştay'ın bu tespiti ile doktrinde Ekmekçi tarafından yukarıda ileri sürülen görüş isabetli bir şekilde birbiriyle örtüşmektedir. Biz de, TTB tarafından verilen sertifikaya sahip hekimlerin, 1980 Tarihli Yönetmeliğin 6/d bendindeki ".. işyeri hekimliğine istekli herhangi bir hekim..." konumunda olduğu yönündeki görüşe katılmaktayız.

"İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hakkında TTB tarafından açılan iptal davası neticesinde; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 02.12.2004 gün ve YD İtiraz No:2004/600 Sy. kararı ile; Yönetmeliğin 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile "işyeri hekiminin nitelikleri" başlıklı 20. maddelerin yürürlüğünü durdurmuştur¹³⁹.

Danıştay 10. Dairesi 26.02.2006 tarih ve 2004/1253-E. 2006/1658-K Sy. ilamı ile, 2003 tarihli Yönetmeliğin 4.maddesindeki işyeri hekiminin bakanlıkça sertifikalandırılmış hekim olduğu tanımını; işyeri hekimlerinin

¹³⁸ Ekmekçi, İşyeri hekimliği, s.73 vd.; aynı yazar, İşyeri Hekimi İstihdamı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış, s.14

¹³⁹ Bu kararların incelemesi için bkz. Ekmekçi, **İSİG**, s.127.

Bakanlıkça verilmiş sertifikaya sahip olmaları gerektiğine ilişkin “İşyeri hekiminin nitelikleri” başlıklı 18.maddesindeki düzenlemeyi; işyeri hekimliği sertifikalarının bakanlıkça verileceğine ilişkin “Sertifikalandırma” başlıklı 19.maddesindeki düzenlemeyi; İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu’nun oluşturulması ve işyeri hekimliği sertifika ve eğitim programlarının ÇASGEM tarafından yürütülmesine ilişkin “Eğitim ve sınav” başlıklı 20.maddesindeki düzenlemeyi iptal etmiştir.

İşyeri hekimlerinin eğitim ve sertifikalandırılması konusunda, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu ve Danıştay 10. Dairesi aynı gerekçeye dayanmışlardır.

Danıştay 10. Dairesi ve Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu kararlarında; hekimlere işyeri hekimliği eğitimi ve bu eğitim sonrasında sertifika verilmesi konusunda TTB’ni yetkili kılan açık ve tartışmaya yol açmayacak herhangi bir yasal düzenlemeye yer verilmediğinden, 6023 sy. Yasa uyarınca mezuniyet sonrası sürekli tıp eğitiminde TTB’nin yetkili ve görevli olduğu şeklinde TTB tarafından ileri sürülen görüş yerinde görülmemiştir.

Danıştay’a ait bu iki karar ile; mevzuatımızda işyeri hekimliğinin Tıpta Uzmanlık Tüzüğü ile yan dal uzmanlığı şeklinde düzenlendiği, üniversitelerde, iş sağlığı konusunda bilim doktorası veya bilim uzmanlığı almak mümkün bulunduğu tespitinde bulunduktan sonra, işyeri hekimliğinin, uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversitelerde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 3146 Sy. kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı birimlerine ayrıca 7460 Sy. Kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezine, işyeri hekimliği eğitimi ve sertifikası verme konusunda verilmiş bir görev bulunmadığını belirtmiştir. İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu’nun herhangi bir yasal dayanağı olmaksızın dava konusu Yönetmelikle oluşturularak işyeri hekimliği eğitim ve sertifikalandırılmasına ilişkin usul ve

esasların belirlenmesinde görevli ve etkin kılındığı açıklanmıştır. İşK. m.81’de, hekimlere özgü olan işyeri hekimliği eğitiminin, bizzat Bakanlık ya da Bakanlığa bağlı kuruluşlar tarafından verilebileceği şeklinde münhasır bir yetki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmediğine göre; hekimleri işyeri hekimliği konusunda eğitime ve sertifikalandırma yetkisinin, dava konusu Yönetmelikle uzmanlık eğitim veren kurum ve kuruluşlar devre dışı bırakılmak suretiyle, bu konuda örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’ne ve İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonuna verilmesi şeklindeki düzenleme hukuka uygun görülmemiştir.

Danıştay’ın yukarıda belirtilen kararlarına ve doktrinde ileri sürülen görüşlere ve mevcut yasal düzenlemelere göre, işyeri hekimlerinin eğitimi ve sertifikalandırılmasında herhangi bir yetkisi bulunmayan TTB, işyeri hekimliği eğitim ve sertifika programlarına devam ederek, Mayıs 2007-Haziran 2008 tarihleri arasında İşyeri Hekimliği Temel Eğitim Sertifika Programını tamamlayan 470 kişiye sertifika vermiştir¹⁴⁰. TTB’nin, işyeri hekimlerinin eğitim ve sertifikalandırılmasına yönelik 1980 tarihli yönetmelik döneminde de yetkisi bulunmamakla birlikte bu dönemde verilen sertifikaların geçerli olduğu 2003 tarihli yönetmeliğin geçici 1. maddesinde kabul edilmiştir. Ancak 2003 tarihli yönetmeliğin yayım tarihi olan 16.12.2003 tarihinden sonra TTB tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikalarının geçerli olduğuna yönelik mevzuatımızda herhangi bir hüküm bulunmadığından bu tip sertifikaya sahip hekimler işyeri hekimi olarak istihdam edilemezler.

Danıştay’ın iptal kararından sonra yürürlüğe giren 5763 Sy. yasa ile 3146 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2. maddesinin “r” bendi ile 7460 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanununun 2. maddesinin “a” ve “b” bentleri değiştirilmiş ve işyeri hekimlerinin eğitimleri konusunda

¹⁴⁰ TTB Merkez Konseyi Çalışma Raporu 2006-2008, TTB 57. Olağan Büyük Kongresi, 28-29 Haziran 2008, s.113.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bu bakanlığa bağlı kuruluşlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi yasal anlamda yetkilendirilmiştir. Danıştay 10. Dairesi'nin iptal kararında yer alan, işyeri hekimi eğitimlerinin ve işyeri hekimi sertifikasının verilmesi konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve birimleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin görevli olmadığına ilişkin gerekçesi artık yasal düzenleme karşısında hükmünü yitirmiştir. Bu yasa değişikliği ile değ. 3146 Sy. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2. madde "r" bendi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işyeri hekimlerinin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak görevi verilmiştir. Yine aynı yasanın, 12/k maddesine göre işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek görevi de İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir.

5763 Sy. yasa ile değ. İşK.81/3 maddesinde; işyeri hekimlerinin nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmelerinin, Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmişse de, hangi kurum tarafından eğitim ve belgelendirmenin yapılacağı belirtilmemiştir.

5763 Sy. Yasa ile değ.3146 Sy. Kanununun 2. madde "r" bendi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işyeri hekimlerinin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak görevi verilmiştir. Yine aynı yasanın, 12/k maddesine göre işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek görevi de İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. ¹⁴¹ Artık yasal

¹⁴¹ Danıştay 10. Dairesi'nin 28.2.2006 tarih 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sy. ilamı.

düzenlemelerden sonra işyeri hekimlerinin eğitim ve sertifikalandırılmalarında tek yetkili kurumun Çalışma Bakanlığı olduğu açıklığa kavuşturulmuştur.¹⁴²

İşte bu yasal düzenlemeler gözetilerek, 2009 tarihli yönetmeliğin “İşyeri Hekimliği Belgesi” başlıklı 53 maddesi düzenlenmiştir. Bu maddede yazılı nitelikleri taşıyan hekimlere, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından işyeri hekimliği belgesinin verileceği belirtilmiştir. Bu maddeye göre işyeri hekimliği belgesi:

a) İş sağlığı ve güvenliği alanında en az üç yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine,

b) Üniversitelerden iş sağlığı bilim uzmanlığı ve/veya bilim doktorası almış veya iş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimlere,

c) Genel Müdürlük ve bağlı birimlerde iş sağlığı alanında fiilen en az yedi yıl çalışmış hekimlere,

İstekleri halinde verilmektedir. Bu nitelikteki hekimlerin, işyeri hekimliği eğitim programlarına katılma zorunluluğu bulunmamaktadır.

d) İşyeri hekimliği eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda Genel Müdürlükçe yaptırılan sınavda başarılı olan hekimlere, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından verilir.

Yönetmeliğin 53. maddesine göre kendilerine işyeri hekimliği belgesi verilen hekimler, Yönetmeliğin 4/e maddesinde tanımlanan, İş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen hekimdirler. Bu nedenle, işyeri hekimi olarak görev yapacak hekimlerin, işyeri hekimliği belgesine sahip olması gerekir.

İşyeri hekimlerinin eğitimleri, Yönetmeliğin 40 maddesine göre; kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği eğitimleri verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek

¹⁴² EKMEKÇİ, Ömer: “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, **MESS Sicil İş Hukuku**, Aralık 2009, (Sağlık ve Güvenlik Birimleri), s.69.

kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından düzenlenir. Yönetmeliğin bu hükmüne göre, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan TTB, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilirse, işyeri hekimliği eğitimi düzenleyebilecektir. 7460 Sy. Yasanın 2/a maddesine göre, Çalışma Eğitim ve Araştırma Merkezi, kuruluş kanununa göre işyeri hekimlerine eğitim verebilir. Yönetmeliğin 41. maddesine göre, ticari şirketler, dernek ve vakıflar eğitim vermek üzere başvurabilecektir.

Eğitim verme yetkisi olan kurumlar, yönetmeliğin 50. maddesine göre işyeri hekimlerinin eğitim programlarını düzenleyeceklerdir. Bu maddeye göre:

- i. Eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. Eğitimin süresi, 180 saat teorik ve 40 saat uygulama olmak üzere toplam 220 saatten az olamaz. Teorik eğitimin en fazla üçte ikisi uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak da verilebilir. Uygulamalı eğitimler ise işyeri hekimi bulunan bir işyerinde yapılır. İşyeri hekimliği eğitim programlarının sonunda Genel Müdürlükçe sınav yaptırılır.
- ii. İşyeri hekimliği sınavında başarılı olamayanlar, sınava girdikleri tarihten itibaren bir yıl içinde bir kez daha sınava girme hakkına sahiptirler. Ancak, bu hakkını kullanmayan veya iki sınavda da başarılı olamayan adaylar yeniden eğitim programına katılmak zorundadırlar.
- iii. İşyeri hekimleri, işyeri hekimliği belgelerini aldıkları tarihten itibaren yedi yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine katılmak zorundadırlar. Bu eğitimin süresi 24 saatten az olamaz.
- iv. Bilgi yenileme eğitimine katılmayan işyeri hekimlerinin, işyeri hekimliği belgeleri geçersiz sayılır ve bilgi yenileme eğitimine katılıncaya kadar bu Yönetmelik kapsamındaki görev ve yetkilerini kullanamazlar.

Yönetmeliğin 50. maddesine göre, Eğitime katılanlar, teorik eğitimin yüzde 90'ına, uygulamalı eğitimin tamamına devam etmek zorundadırlar. Eğitim sonunda, eğitime katılanların başarılı sayılmaları için, Genel Müdürlükçe yaptırılacak sınavdan 100 tam puan üzerinden en az 70 puan almış olmaları şartı aranır.

Yönetmeliğin 44/1-c maddesine göre İSİG Genel Müdürlük'ü, İşyeri hekimliği sınavını ÖSYM veya MEB'e yaptırmak zorundadır.

İşyeri hekimliği eğitim programları ile bilgi yenileme eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve işyeri hekimliği eğitim programlarının sonunda sınavların yapılması ile ilgili usul ve esaslar, İşyeri Hekimliği Eğitim ve Sınav Komisyonu tarafından belirlenmektedir. (Yön.m.52/1)

İşyeri hekimliği eğitim ve sınav komisyonu; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında, Genel Müdürlükten bir hekim, İş Teftiş Kurulu Başkanlığından iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli bir iş müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nden bir eğitim uzmanı, Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinden birer hekim temsilci ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş sağlığı konusunda çalışmaları olan bir hekim öğretim üyesinden oluşmaktadır.(Yön.m.52/2)

B. İşyeri Hekimlerinin Görevlendirilmesi

ILO'nun 112 Sayılı Tavsiye kararına göre, işyeri hekiminin işçilere ve işverenlere karşı bağımsızlık içinde olması, ulusal mevzuatta işyeri hekiminin işe alınması ve işten çıkarılmasının özel bir statüye kavuşturulmasına bağlıdır.

Karşılaştırmalı hukukta, işyeri hekimleri mesleki ve moral açıdan işverene ve çalışanlara karşı bağımsızdır. İşyeri hekiminin çalışma koşulları ve sözleşmesinin hangi koşullarda feshedileceği mesleğini bağımsız ve

özgürce yapabilmesi açısından gereklidir. Karşılaştırmalı hukuk sistemleri incelendiğinde işverenin işyeri hekimi istihdamı yetkisinin sınırsız olmadığı; sözleşmenin yapılması, içeriğin belirlenmesi ve feshi hususlarının işyeri hekimlerinin üstlendiği görevin önemi dikkate alınarak özel olarak düzenlendiği; başka kişi ve kuruluşların ön izine, onayına tabi olduğu; normal işçilere göre farklı prosedüre tabi tutuldukları görülmektedir.¹⁴³ Ülkemizde de karşılaştırmalı hukukta olduğu gibi işyeri hekimliği sözleşmesinin yapılması, içeriğin belirlenmesi ve feshi hususlarının özel olarak düzenlenmesi gerekirken aksine sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ele alınmıştır.

Sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği, işverenler, kural olarak, dilediği kişi ile iş sözleşmesi yapma ve yapılan sözleşmeden cayma serbestiyetine sahiptir.¹⁴⁴ Bu özgürlük işyeri hekimliği sözleşmesi için de geçerli olup, işyeri hekimliği belgesine sahip herhangi bir hekim ile sözleşme yapabilir.

İşyeri hekimlerinin tabip odaları aracılığıyla atanması 1980 tarihli yönetmelik döneminde tartışıldığı gibi 2003 tarihli yönetmelik döneminde de tartışılmıştır.

Bu tartışmalı dönemde, 2003 tarihli yönetmeliğin 25. maddesi Danıştay tarafından iptal edilmiş, 5763 Sy. yasa ile İşK. 81. maddesinde değişiklik yapılmış ve 2009 tarihli yönetmelik yürürlüğe girmiştir. 5763 sy. Yasa ile değişik İşK. m.81'de ve 2009 tarihli yönetmelikte kural olarak sözleşme özgürlüğü benimsenmiştir.

1980 Tarihli Yönetmeliğin 7/1. maddesi "İşveren, mahalli tabip odasının aracılığı ile işyeri hekimi atayabilir." şeklinde düzenlenmiştir. Bu hüküm 2003 Tarihli Yönetmelikte yer almayarak, işverenin doğrudan kendisinin işyeri hekimini atayabileceği kabul edilmiştir.

1980 Tarihli Yönetmelik döneminde işyeri hekimliği uygulamasını TTB belirlemiştir. TTB uygulamasına göre; işyeri hekimlerinin atanması hususunda, işverenler işyeri hekimi taleplerini tabip odalarına bildirecek ve

¹⁴³ Güzel, s.48.

¹⁴⁴ Mollamahmutoğlu, s.408.; Aktay/Arıcı/Kaplan s.103 vd, Çelik, s.116 vd.

işyeri hekimi olarak çalışmak isteyen hekimlerin taleplerini tabip odaları değerlendirerek bu hekimlerden hangisinin atanacağına tabip odasının kendisi karar verecektir.¹⁴⁵ İşveren, tabip odası tarafından bildirilen işyeri hekimlerinden istediğiyle iş sözleşmesi yapmakta serbesttir.

Mahalli tabip odaları yönetim kurullarının, görevlendirme başvurularını, iş hacmi, görevin tabipler arasında adilane paylaşımı, hizmetin iyi yapılması ve benzeri sebepleri dikkate alarak değerlendireceği ve gerekçeli bir karara bağlayacağı TTB kanununda düzenlenmesine rağmen çeşitli mahalli tabip odalarının işyeri hekimlerinin görevlendirilmesine ilişkin karar ve uygulamaları, bir standarda kavuşturulamamış olması sebebiyle yargıya intikal etmiş ve düzenleme iptal edilmiştir¹⁴⁶.

İşyeri hekiminin TTB aracılığıyla atanması hususu, doktrinde tartışılmış, lehe ve aleyhe birçok görüş ileri sürülmüştür.

Doktrinde Güzel tarafından, tabip odaları aracılığıyla işyeri hekiminin atanmasının işverenin sözleşme özgürlüğü sınırlanmadığı ileri sürülmektedir.¹⁴⁷ Bu yazara göre; 1980 Tarihli yönetmeliğin 7. maddesine göre “İşveren, mahalli tabip odasının aracılığı ile işyeri hekimi atayabilir. Müracaat üzerine ilgili tabip odası, işyeri hekimi olarak görev almak isteyen hekimlerin adlarını işverene bildirir. İşveren, bu adaylardan işyeri hekimliği niteliğine uygun olanlar ile sözleşme yapmakta serbesttir.” 6023 Sy. Yasa'nın 5/1 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.” Aynı maddenin 2. fıkrasına göre “Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerine ait kadrolarda çalışan tabiplere kurumlarınca verilecek ikinci

¹⁴⁵ Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.20.

¹⁴⁶ Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, s.211.; İki 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 var olması gerekçeleriyle Danıştay tarafından iptal edilmiştir, Danıştay 8.Dairesi, 13.11.1991, 1990-1872/1991-1801

¹⁴⁷ Güzel, s.51-52.

görevler bu hükmün dışındadır.” Son fıkrasında ise “Gerek tabipler ve gerekse bunları istihdam eden bilumum daire, müessese ve işyerleri, tayin, nakil, işten ayrılma ve sair suretlerle hasıl olan değişiklikleri en geç 15 gün zarfında mahalli tabip odalarına bildirmeye mecburdurlar.”. İşte bütün bu hükümler sistematik bir biçimde değerlendirildiğinde işyeri hekimi istihdamının ilgili tabip odasının onayına tabi olduğu sonucuna ulaşılabacaktır. 1980 Tarihli yönetmeliğin 7. maddesi diğer emredici düzenlemelerden soyutlanarak uygulanmak istendiğinde, ilk defa işyeri hekimi olarak atanacak hekimlerde tabip odası aracılığı ile atama hususunda işverenin serbestiye sahip olduğu ve tabip odası ile atamanın işveren açısından olanak olduğu ve işverenin işyeri hekimini kendisi sağlayarak iş sözleşmesi yapabileceği savunulabilir. Ancak bu görüşün 6023 Sy. yasanın 5. maddesi, 1980 Tarihli yönetmelik hükümleri ve tüm bu düzenlemelere egemen olan tıbbi deontoloji kuralları karşısında savunulması mümkün değildir. 6023 Sy. yasanın 4/c bendinde Türk Tabipleri Birliği'ne her türlü iş tevziinin adilane bir surette düzenlenmesine çalışma görevi verilmiş ve bu hükümde ilk veya ikinci iş ayrımı yapılmamıştır. Aynı yasanın 5/4 maddesine göre işyeri hekimini istihdam eden bütün kurum ve kuruluşlar işyeri hekimlerinin tayin, işten ayrılma ve benzeri değişiklikleri en geç 15 gün içinde mahalli tabip odalarına bildirmeye zorunludur. Dolayısıyla, işyeri hekiminin atanmasında da aynı yükümlülük geçerlidir.¹⁴⁸

Doktrinde Başbuğ'a göre; 1980 Tarihli yönetmelik döneminde mevzuatımız tabip odalarına, işyeri hekimlerinin atanması hususunda yetki vermemekteydi. Ancak TTB Yasası'nın 5. maddesinden hareketle, tabip odaları hekimler üzerindeki yetkilerini kullanarak, işyeri hekimliği uygulamalarına ve atamalarına yön vererek, belirli standartlar belirlemişlerdir. Yargıya intikal eden uyuşmazlıklarda idare mahkemeleri, tabip odalarının

¹⁴⁸ Güzel, s.49 vd.; Tabip odası aracılığı ile atamanın işveren açısından olanak olduğu dair bkz. Ekmekçi, İşyeri Hekimi İstihdamı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış, s.17 vd.; Aynı yazar, İşyeri Hekimliği, s.80.

hekimler üzerinde bu yetkilerinin olduğunu kabul etmişlerdir.¹⁴⁹ TTB meslek içi düzenlemeden hareketle kurduğu bu otoritesini işyeri hekimi istihdam eden işverenler üzerinde de sürdürmektedir.¹⁵⁰ Tabip odalarına, TTB Yasasının 5. maddesinde onay verme konusunda açıkça yetki verilmemiştir.¹⁵¹ Herhangi bir özel kurum veya işyerinde çalışan hekiminin ikinci bir işyerinde işyeri hekimi olarak çalışması halinde tabip odalarının yetkisi bulunmaktadır. Kamu kurumlarında verilen ikinci görevlerde tabip odalarının yetkisi bulunmamaktadır.¹⁵²

Doktrinde Ekmekçi'ye göre; 1980 tarihli Yönetmeliğin 7. maddesine göre; işveren, mahalli tabip odası aracılığıyla işyeri hekimi atayabilir. İşverenin müracaatı üzerine tabip odası görev almak isteyen hekimlerin isimlerini işverene bildirir. İşveren, işyeri hekimliği niteliğine uygun olan hekimlerden istediği ile sözleşme yapabilir. Tabip odasının görev ve yetkisi işverenin başvurusu üzerine listeyi işverene bildirmektir.¹⁵³ 'İşveren tabip odası aracılığıyla işyeri hekimi atayabilir' hükmü, işverenin piyasadan kendisinin bulmasındaki güçlük nedeniyle tabip odasının yardımı ve aracılığından yararlanabilmesi amacıyla getirilmiştir. Bu hüküm işverenin piyasadan kendi imkânları ile işyeri hekimi bulma olanağını kaldırmamaktadır.¹⁵⁴ Yine yazara göre, sadece bir işyerinin hekimliğini yürütebilmek, tabip odasının izin ve onayına bağlı değildir. Yazara göre, özel bir kurum ve işyeri hekimliği yapmayı bağımsız çalışan bir hekimin bir işyerinde hekimlik yapabilmesi için tabip odasının iznine bağlı olduğuna dair, 6023 Sy. Yasa'nın 5. maddesinde hiçbir ibare bulunmamaktadır. Bu maddeye göre¹⁵⁵, diğer bir işyeri hekimliğinin söz konusu olabilmesi için, öncelikle hekimin bir başka işyerinde işyeri hekimi olarak çalışması

¹⁴⁹ Başbuğ, İşyeri Hekimliği, s.131.; Aynı yazar, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.90. Yargı kararları için bkz. Özçelik/Güler/Giritlioğlu,s.119 vd.

¹⁵⁰ Başbuğ, İşyeri Hekimliği, s.131-132.; Aynı yazar, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.92.

¹⁵¹ Başbuğ, İşyeri Hekimliği,s.134.; Aynı Yazar, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.92.

¹⁵² Başbuğ, İşyeri Hekimliği, s.133.

¹⁵³ Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.76.

¹⁵⁴ Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.76.: Uşan, s.61.

¹⁵⁵ 6023 Sy. Yasanın 5. maddesindeki "...diğer bir kurum ve işyerinin tabipliği..." şeklindeki düzenlenme.

gerekmektedir. Serbest çalışan ve daha önce hiç işyeri hekimliği bulunmayan bir hekimin ilk defa görev alması tabip odasının iznine bağlı değildir. 6023 Sy. Yasanın Ek 1. maddesi ile bu husus teyit edilmektedir. Ek 1. madde, ilgili tabip odası idare heyetinin muvafakatini almadan ek bir tabiplik vazifesi kabul edenlerin cezalandırılacağını düzenlemektedir. Maddenin amacı hekimler arasındaki haksız rekabetin ve görevin belirli hekimler elinde toplanması önlenerek adilane bir görevlendirme ile hizmetin iyi yapılmasını sağlamaktır. Böylece ikinci bir işyeri için yapılan görevlendirmelerde izin aranmıştır.¹⁵⁶

Doktrinde bir kısım yazarlar tarafından ve işveren kesimince, işyeri hekiminin tabip odaları aracılığıyla atanmasına ilişkin tabip odalarının katı uygulaması eleştirilmiş, 1980 Tarihli yönetmelik döneminde, işyeri hekiminin atanması ve seçilmesinde tabip odalarının yetkilerini aşarak işverene dayatmacı bir tutum sergiledikleri ileri sürülmüştür.¹⁵⁷

İşverenin, mahalli tabip odası aracılığıyla işyeri hekimi atayıp atayamayacağına ilişkin bu tartışmalar nedeniyle yasal düzenleme yapılması gerekirken, yasa koyucu 4857 sy. İşK. m.81'de bu hususun yönetmelikle düzenleneceğini belirtmiş ve 2003 tarihli yönetmeliğin 25 maddesinde işyeri hekimlerinin görevlendirmesi düzenlenmiştir.

2003 Tarihli Yönetmeliğin iptal edilen 25. maddesinde işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi düzenlenmiş olup, işverenler, bu Yönetmelikte belirtilen nitelikleri haiz işyeri hekimi veya hekimleri ile sözleşme yapacaklardır. İşyeri hekimi ile yapılan sözleşmenin bir nüshası İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne gönderilecektir. Özel kurum ve işyeri hekimleri, çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu dair tabip odalarınca izin verilmesi halinde işyeri hekimliği yapabileceklerdir. TTB'nin 1980 Tarihli Yönetmelik dönemindeki tartışmalı uygulamalarının tersine 2003 Tarihli yönetmeliğin iptal

¹⁵⁶ Ekmekçi, İSİG, s.103-104. ; Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.79; Ekmekçi, Yeni gelişmeler, s.116. ; Karagöz, s.373.

¹⁵⁷ Özyazıcı, s.78; Ekmekçi, İSİG, s. 130.; Uşan, s.61.

edilen 25. maddesi, işyeri hekiminin TTB veya başka bir kurum aracılığı ile görevlendirilmesini düzenlemeyerek, işverenin sertifikaya sahip herhangi bir hekimle sözleşme yapabileceğini kabul etmiştir.¹⁵⁸

Doktrinde Ekmekçi tarafından, hiçbir meslek kuruluşunun, kural olarak üyeleri üzerinde kiminle çalışacağını belirleme yetkisinin olmadığı; baronun, bir avukatın hangi işverenle hangi koşullarla çalışacağını belirleme yetkisinin olmadığı gibi tabip odalarının da böyle bir yetkisinin olmadığı; fiili uygulamaya neden olan 1980 Tarihli yönetmelikteki işyeri hekimlerinin tabip odaları aracılığıyla atanmasına ilişkin hükmün, 2003 Tarihli Yönetmelikte yer almamasının isabetli olduğu ileri sürülmüştür.¹⁵⁹

Danıştay, 6023 Sy. TTB Kanunu'nun 4, 5 ve Ek 1. maddelerine göre, işyeri hekiminin atanmasında ilgili tabip odasının onayının gerektiği sonucuna ulaşmış ve tabip odasının denetim ve atama yetkisini ortadan kaldıran, Yönetmeliğin 25. maddesinin iptaline karar vermiştir.¹⁶⁰

6023 Sy. TTB Kanunu'nun 4/1-b ve c maddelerine göre, TTB, üyelerinin maddi ve manevi hak ve menfaatlerini korumak ve bunları halkın ve Devletin menfaati ile en iyi bir şekilde denkleştirmeye çalışmakla ve üyelerini muayyen refah seviyesine ulaştıracak gerekli iş sahaları bulmaya, İş Kanunu ile sosyal kanunların ve bunlara bağlı nizamname ve talimatname hükümlerinin tatbikatında meslek ve meslektaşların hak ve menfaatlerini korumaya ve her türlü iş tevziinin adilane bir surette düzenlenmesine çalışmakla mükelleftir.

6023 Sy. Kanununun 5 maddesi; Özel kurum ve işyeri tabiplerinin; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul

¹⁵⁸ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.87, Yazara göre, İşyeri hekiminin atanması konusunda 1980 Tarihli yönetmeliğin 7. maddesi dışında düzenleme bulunmamaktadır. Meslek içi düzenlemelerle tabip odalarının yetkili olduğu şeklinde gelişen uygulama yargı kararlarıyla da benimsenmiştir. aynı sayfadaki dipnotta belirtilen Danıştay 10.D. 20.02.2002 1998/794E ve 2002/1186 ve Danıştay 10.D. 30.04.1998 1998/122E Sy. Kararları

¹⁵⁹ Ekmekçi, İSİG, s. 130.

¹⁶⁰ Danıştay 10. Dairesi'nin 28.2.2006 gün, 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sy. İlamı.

edilmedikçe, her ne suretle olursa olsun, diğ er bir kurum ve iş yerinin tabipliğini alamayacaklarını düzenlemiştir. Yasanın 5. maddesine göre, kayıtlı buldukları tabip odaları idare heyetinin muvafakatini almadan ek bir tabiplik vazifesi kabul eden tabiplerin idari para cezasıyla cezalandırılacağı Ek 1. maddede yaptırım altına alınmıştır.

Anayasa'nın 141/3. maddesine göre, bütün mahkemelerin her türlü kararının gerekçeli olarak yazılacağı düzenlenmesine rağmen, Yönetmeliğin 25. maddesinin iptaline yönelik Danıştay kararı gerekçeden yoksundur. Danıştay genel ifadeler kullanarak Yönetmeliğin 25. maddesini iptal etmiş olup, gerekçe tatmin edici değildir. Danıştay, 6023 Sy. TTB Kanununun 4, 5 ve Ek 1. maddelerine göre, işyeri hekiminin atanmasında ilgili tabip odasının onayı gerektiğ inin kuşkusuz olduğunu belirtmesine rağmen, bu sonucuna ne şekilde ulaştığını açıklamamıştır.

Danıştay'ın bu kararına rağmen, TTB kuruluş yasasının 4/1-b, c, 5 ve Ek 1. maddelerindeki düzenlemelerden tabip odalarının, işyeri hekimlerini atayacağı sonucuna ulaşamamaktayız. Aksi takdirde, iş sözleşmesiyle çalışan tüm hekimlerin tabip odaları aracılığıyla atanması gerekirdi. Doktrinde de, 1980 Tarihli yönetmelikte ve 2003 Tarihli Yönetmelikte işverenin tabip odası aracılığı ile işyeri hekimini atamasını zorunlu tutan bir hüküm bulunmadığı belirtilmiş ve doktrine göre, 1980 tarihli yönetmelikte, işverenin tabip odası aracılığı ile işyeri hekimi atayabileceği kabul edilerek, işverene takdir hakkı sunulmuştur.¹⁶¹

Doktrinde açıklandığı üzere; sadece bir işyerinin hekimliğini yürütebilmek, tabip odasının izin ve onayına bağlı değildir. Özel bir kurum ve işyeri hekimliği yapmayı bağımsız çalışan bir hekimin bir işyerinde hekimlik yapabilmesi için tabip odasının iznine bağlı olduğ una dair, 5. maddede hiç ibare bulunmamaktadır. TTB Yasasının 5. maddesinde yazılı olan "...diğ er bir kurum ve işyerinin tabipliğ i..." şeklindeki ifadeye göre, diğ er bir işyeri

¹⁶¹ Başbuğ, İşyeri Hekimliği, s.131.; Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.76.; Karagöz, s.371.

hekimliğinin söz konusu olabilmesi için, bu hekimin öncelikle bir başka işyerinde işyeri hekimi olarak çalışması gerekmektedir. Serbest çalışan ve daha önce hiç işyeri hekimliği bulunmayan bir hekimin ilk defa görev alması tabip odasının iznine bağlı değildir. 6023 Sy. Yasa'nın Ek 1. maddesi ile bu husus teyit edilmektedir. Ek 1. madde, ilgili tabip odası idare heyetinin muvafakatini almadan ek bir tabiplik vazifesi kabul edenlerin cezalandırılacağını düzenlemektedir. Maddenin amacı hekimler arasındaki haksız rekabetin ve görevin belirli hekimler elinde toplanması önlenerek adilane bir görevlendirme ile hizmetin iyi yapılmasını sağlamaktır. Böylece ikinci bir işyeri için yapılan görevlendirmelerde izin aranmıştır.¹⁶²

5763 Sy. ile değ. İşk. 81/1-b maddesinde, işyeri hekimliği sözleşmesinin geçerliliği için, başka bir kurum veya kuruluşun onayı aranmadığı gibi işyeri hekimlerinin başka bir kurum aracılığı ile atanması da kabul edilmemiştir. Bu maddede, işyeri hekiminin, işveren tarafından görevlendirileceği düzenlenmiştir. Bu açık düzenleme karşısında artık, 6023 Sy. TTB Kanunu'nun 4, 5 ve Ek 1. maddeleri yorumlanarak, işyeri hekiminin atanmasında ilgili tabip odasının onayı gerektiği sonucuna ulaşmak mümkün değildir.

5763 Sy. ile değ. İşK. 81/3. maddesinde işyeri hekimlerinin işe alınmalarının çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceğini belirtmiştir. Bu maddeye istinaden çıkarılan 2009 Tarihli Yönetmeliğin 5/2. maddesine göre; işverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde bu hizmeti vermek için, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer personeli ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdürler.

Yönetmeliğin, görevlendirme belgesi ve sözleşme başlıklı 26. maddesine göre işveren, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak ve bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere sahip işyeri hekiminin, görevlerini yerine

¹⁶² Ekmekçi, İSİG, s.103-104. ; Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.79.; Karagöz. s.374.

getirmesi hususunda bir görevlendirme belgesi düzenler. Görevlendirme belgesi üç nüsha düzenlenerek biri işverende, biri işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik biriminde kalır, diğer nüsha ise Genel Müdürlüğe gönderilir.

5763 Sy. ile değ. İşK. 81. madde gibi Yönetmeliğin 5. ve 26. maddeleri de, işyeri hekiminin, işveren tarafından görevlendirileceğini düzenlemiştir. Mevzuatımızdaki bu düzenlemeler karşısında, işyeri hekimliği sözleşmesinin TTB başta olmak üzere başka bir kurum aracılığı ile yapılacağı ileri sürülemeyecektir.

5763 Sy. ile değ. İşK. 81. madde ve bu maddeye uygun çıkarılan 2009 Tarihli Yönetmelik hükümlerine rağmen 6023 Sy. TTB Kanununda yer alan 5.madde hükmü halen yürürlükte dir. Bu düzenlemeye göre, işyeri hekimleri ile yapılan ilk sözleşmelerde TTB izni aranmamasına rağmen, ikinci görevlendirmelerde ise aranacaktır. Danıştay da, özel kurum ve işyeri hekimlerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinden ayrı olarak, başka bir işyerinde ya da başka bir kurum adına ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odalarınca kabul edilme zorunluluğu getirildiğini kabul etmektedir.¹⁶³ Tabipler birliği, ikinci kez görevlendirmelerle sınırlı olmak üzere işyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde önemli bir yetkiyi elinde bulundurmaya devam etmiş olmaktadır.¹⁶⁴ Meslek örgütü olarak tabipler birliğinin işyeri hekimlerinin ikinci bir işyeri ile yapılan sözleşmede mutlak söz sahibi olması, sözleşme özgürlüğünün kötüye kullanılmasına engel olacak mahiyettedir.

¹⁶³ Danıştay 10. Daire'sinin 2.3.1999 gün ve 1997/552 esas ve 1999//682 karar Sy. ilamı, bkz. Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.125 vd.

¹⁶⁴ Akın, Örgütlenme, s.21. ; Özyazıcı,s.78.; Ekmekçi, Yeni gelişmeler, s.116.

V. İŞYERİ HEKİMLERİNİN ÖZLÜK HAKLARI

A. İşyeri Hekimliği Sözleşmesinin İçeriğinin Belirlenmesi

1980 Tarihli Yönetmelik döneminde, tabip odaları üyelerine tip sözleşmeler sunarak, işyeri hekimliği sözleşmesinin içeriğine ve belirlenen ücrete dolaylı yoldan etkide bulunmaktaydı. İşyeri hekimliğine ilişkin hizmet sözleşmesinin yapılmasında tabip odaları, onay mercii olarak sözleşmenin uygunluğunu denetlemiştir. Mahalli Tabip odaları sözleşmenin tarafı olmamakla beraber, işyeri hekimi üzerindeki denetim yetkisini kullanarak sözleşmenin içeriğini denetlemiş, kendi belirlediği koşullara aykırı sözleşmelere onay vermemiştir. Sözleşmeyi onaylatmayan veya standartlara aykırı sözleşme yapan hekimler üzerinde yaptırımlar uygulamıştır.¹⁶⁵

Bir sözleşmenin içeriğini belirleme yetkisi kural olarak sözleşmenin taraflarına aittir. Taraflar kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere, tabi olacakları sözleşmenin içeriğini serbest iradeleriyle belirleyebilirler. Sözleşmede taraflar adına bir başka kişi ve kuruluşun içerik belirleyebilmesi için, bu yetkiye dayanak oluşturacak bir sözleşme veya yasa hükmünün bulunması gerekir. Toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi işçi ve işverenin çalışma ilişkileri konusunda kural koyma yetkisi Anayasa, 2821 ve 2822 Sy. yasalardan dayanağını bulmaktadır. Yine vekalet akdi ile işçi veya işveren adına çalışma koşulları belirleme yetkisi verilebilir. 6023 Sy. TTB Yasası ile ne TTB'nin kendisine ne de mahalli tabip odalarına işyeri hekimliği sözleşmesini tek taraflı olarak belirleme yetkisi verilmemiştir.¹⁶⁶

Kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan TTB, *hekimlik mesleğinin yerine getirilmesine ilişkin olarak*, bazı düzenleme ve denetlemeler yapabilir.¹⁶⁷ Ancak, bir kamu kurumu, yasada açıkça yetki

¹⁶⁵ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.92.

¹⁶⁶ Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.82.; Karagöz, s.374-375.

¹⁶⁷ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.94-95.; Güzel, s.63.; Süzek, İş Hukuku, s.809.

verilmesi halinde belirli bir konuda düzenleme yetkisini kullanabilir. TTB'nin işyeri hekimleri ile işverenleri bağlayıcı tip iş akdi ve asgari ücret tarifesi düzenleme yetkisi yasa da açık bir şekilde düzenlenmemiştir. 6023 Sy. yasanın 1/4b ile 4/c maddelerinde düzenlenen birliğin üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyacağına ilişkin genel ifadelerden işyeri hekiminin taraf olduğu tip sözleşmeleri düzenleme yetkisi bulunduğu ileri sürülemez. Mevzuatta açık bir düzenleme olmadığı müddetçe, TTB, işveren ile işyeri hekimi arasındaki sözleşme özgürlüğüne de müdahale edemez.¹⁶⁸ İşyeri hekiminin ücret ve çalışma koşulları emredici hükümlere aykırı olmamak koşuluyla, (normal işçiler gibi) taraflar arasında kural olarak serbestçe belirlenir¹⁶⁹

B. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri

İşyeri hekiminin çalışma koşulları tıbbi deontoloji kurallarına göre belirlenmiştir. Bu kapsamda işyeri hekiminin işyerinde bulunması gereken asgari süre yönetmelikle gösterilmiştir.¹⁷⁰

İşyeri hekimlerinin hizmet süresi, işyerinin girdiği risk grubuna, işyerinde çalışan işçi sayısına ve işyerinde tedavi hizmeti verilip verilmemesine göre hesaplanacaktır. İşyeri hekiminin çalışma süresi, tam gün veya kısmi süreli olabilir.¹⁷¹ İşyeri hekiminin görevleri göz önüne

¹⁶⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.810. Karagöz, s.374.

¹⁶⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.809.

¹⁷⁰ Güzel, s.57.

¹⁷¹ 1980 Tarihli yönetmeliğe göre, işyeri hekiminin çalışma süresi her işçi için asgari ayda 15 dakika olarak belirlenmiştir. 1000 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde tam gün süreli olarak işyeri hekimlerinin istihdamı zorunludur. 1000'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için aşan sayıdaki işçi için ayda yine 15 dakika hesaplanacak şekilde ikinci bir işyeri hekimi istihdam edilmesi gerekmektedir. (Yön.m. 8-e) Bu hüküm doktrinde eleştirilmekteydi. Her işçi için 15 dakika zaman ayıran bir işyeri hekiminin ayda toplam bakacağı azami işçi sayısının 720 olduğu ve bu sayıda işçi çalıştıran işyerlerinin yönetmelik gereği tam gün süreli işyeri hekimi istihdam etmesi gerekmekte olup, bu sonuç neticesinde, 5000 işçi çalıştıran bir işyerinin çalıştıracağı işyeri hekimi sayısının 5 değil 7 olduğunu, 1 işyeri hekiminin tam gün süreli diğer işyeri hekimlerinin ise işçi sayısına göre hesaplanacak şekilde tam veya kısmi süreli olarak çalışabileceğini belirtmektedir. Bkz. Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.87-88.

alındığında yönetmeliğe göre belirlenecek çalışma süresi içerisinde belirlenen görevlerin yerine getirilmesi mümkün değildir.¹⁷²

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işyeri hekiminin kıdeminin hesabında, işyeri hekiminin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak süre değil, sözleşmenin başlangıç ve bitme süreleri arasındaki geçen süre göz önünde tutularak hesap edilir. Belirsiz ve kısmi süreli çalışan işyeri hekiminin fesih bildirim sürelerinin, kıdem ve ihbar tazminatının, yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri arasında geçen süre dikkate alınır.¹⁷³

2009 Tarihli Yönetmeliğin 31. maddesine göre, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için işyeri hekimi, işyerinin girdiği tehlike sınıfına ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre hesaplanacak süreden az olmamak koşuluyla işyerinde çalışacaktır.

Bu yönetmeliğin 31. maddesine göre işyeri hekimlerinin çalışma süresi:

aa) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 12 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 30 dakika,

bb) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 24 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 60 dakika,

cc) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 36 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 90 dakika olarak hesap edilmiştir.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve üzeri işçi çalıştırılan, tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve üzeri işçi çalıştırılan, çok tehlikeli sınıfta yer alan 500

¹⁷² Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.113.

¹⁷³ Süzek, **İş Hukuku**, 698.; Çelik, s.96. Yargıtay'ın 2000 yılından itibaren istikrar kazanan içtihatları da bu yöndedir. Yargıtay 9.HD. 21.05.2001 gün 2001/6063-8620 E.-K. sy. İlamı ile haftada 2 gün çalışan işyeri hekiminin kıdem tazminatının hesabında çalışma gün sayısının toplanması ile bulunacak toplam gün sayısının değil, sözleşmenin sürmüş olduğu sürenin esas alınması gerektiğini kabul etmiştir. Diğer Yargıtay kararları için bkzz. Aynı yazar s.307 ve dn.139-140-141 .

ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. Belirtilen sayılardan fazla işçi çalışması halinde, bu sayıları aşan işçi sayısı gözetilerek, Yönetmeliğin 31/1 maddesindeki kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir.

2003 tarihli yönetmeliğin 21. maddesinde düzenlenmesine rağmen 2009 tarihli yönetmelikte, işyeri hekim tarafından tedavi hizmeti verilmesi durumunda, bu hizmet için gerekli sürenin yukarıda belirtilen sürelerin dışında tutulacağı hususu düzenlenmemiştir. 2009 tarihli yönetmeliğin 31. maddesinde sağlık gözetimi ile işe giriş ve periyodik muayeneler için asgari çalışma süreleri gösterilmiş, bu çalışma sürelerine birinci basamak tedavi hizmetleri dahil edilmemiştir. Asgari çalışma süresine dahil edilmediğinden, birinci basamak tedavi hizmetleri için gereken sürenin, çalışma süresinin dışında tutulacağına yönelik 2009 tarihli yönetmelikte ayrıca belirtilmemesini bir eksiklik olarak görmüyoruz.

C. İşyeri Hekimlerinin Ücreti

1980 Tarihli Yönetmelik döneminde, TTB, işyeri hekimine ödenecek ücretin TTB tarafından hazırlanan asgari ücret tarifelerine göre belirlenmesini istemekteydi. TTB tarafından hazırlanan tip sözleşmede, sözleşmenin her yıl yenileneceği düzenlenerek yılda bir kez işyeri hekimlerinin asgari ücret kontrolünün yapılması sağlanmaya çalışılmıştır. Sözleşmenin yenilenmesinde son döneme ait SSK prim çizelgesi, Standart İşyeri Tanıtım Formu, yeni asgari ücrete göre hazırlanmış ilk bordro örneği istenilmekteydi.¹⁷⁴ İşyeri hekimlerinin ücrete ilişkin özlük hakları, tip sözleşme ile belirlenmeye çalışılıyordu.

4857 Sy. İşK. 81. maddenin 5763 Sy. yasa değişikliğinden önceki ve sonraki halinde işyeri hekiminin ücretine ilişkin herhangi bir hüküm yer

¹⁷⁴ Güner, s.411.; Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.80 vd.; İşyeri hekimiyle yapılacak sözleşmenin tabip odalarının oluşturulmasının deontoloji kurallarının bir gereği olduğu görüşü için bkz. Güzel, s. 53.

almamıştır. Ancak, 4857 Sy. İşK.81. madde gerekçesinde işyeri hekimlerinin ücret ve çalışma şartlarının; yasaların emredici hükümleri çerçevesinde akit serbestine uygun olarak işveren ile yapacakları sözleşmeyle belirleneceği belirtilmiştir.

2003 ve 2009 Tarihli Yönetmeliklerde de işyeri hekimlerinin ücretine yönelik herhangi bir düzenleme yapılmayarak, işyeri hekimlerinin ücretinin belirlenmesi tarafların inisiyatifine bırakılmıştır.

İşyeri hekiminin ücreti emredici hükümlere aykırı olmamak koşuluyla, (normal işçiler gibi asgari ücretten az olmamak üzere) taraflar arasında kural olarak serbestçe belirlenir¹⁷⁵

TTB'nin işyeri hekimlerinin ücretini belirleme yetkisinin bulunup bulunmadığı doktrinde tartışılmıştır.

Kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan TTB, *hekimlik mesleğinin yerine getirilmesine ilişkin olarak*, bazı düzenleme ve denetlemeler yapabilir.¹⁷⁶ Ancak, bir kamu kurumu, yasada açıkça yetki verilmesi halinde belirli bir konuda düzenleme yetkisini kullanabilir. TTB'nin işyeri hekimleri ile işverenleri bağlayıcı tip iş akdi ve asgari ücret tarifesi düzenleme yetkisi yasada açık bir şekilde düzenlenmemiştir. 6023 Sy. yasanın 1/4b ile 4/c maddelerinde düzenlenen birliğin üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyacağına ilişkin genel ifadelerden işyeri hekiminin taraf olduğu tip sözleşmeleri düzenleme yetkisi bulunduğu ileri sürülemez. Mevzuatta açık bir düzenleme olmadığı müddetçe, TTB, işveren ile işyeri hekimi arasındaki sözleşme özgürlüğüne de müdahale edemez.¹⁷⁷

TTB Kanunu'nun m.28/II. bendine göre, Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinin herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarlarını gösteren tarifeler düzenlemek İdare Heyetinin görevleri arasında sayılmıştır.

¹⁷⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s.809. ; Karagöz, s.384

¹⁷⁶ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.94-95.; Güzel, s.63.; Süzek, *İş Hukuku*, s.809.

¹⁷⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s.810.

Doktrinde Ekmekçi tarafından, TTB'nin asgari ücret belirlemeye ilişkin bu yetkisinin serbest meslek faaliyetine ilişkin olduğu, tabiple hasta arasında doğrudan ilişkinin kurulduğu, hastaların hekimlere ferdi başvurularının söz konusu olduğu halleri kapsadığı ve öğretilerdeki çoğunluk görüşünün de tabip odalarının işyeri hekimleri ve işverenleri bağlayıcı asgari ücret tarifesi düzenleme yetkisi bulunmadığı savunulmaktadır.¹⁷⁸ 6023 Sy. Kanununun m.28/II. fıkrasındaki yetki, serbest meslek faaliyeti yürüten hekimlerin hastalardan alacakları asgari tedavi ücreti miktarına ilişkin olduğundan, TTB özel bir hastanede iş akdine göre çalışan bir hekime verilecek ücreti belirleyememektedir.¹⁷⁹

Yine doktrinde Akın tarafından, işyeri hekimleri ile yapılan sözleşmelerde ücret belirlenirken TTB'nin belirlediği asgari ücretin dikkate alınabilmesi mümkün ise de bu ücretin zorunluluk olmadığı vurgulanarak; meslek örgütleri tarafından belirlenen asgari ücretin, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'ndaki gibi sosyal tarafların katıldığı görüşmeler sonucunda belirlenmediğinden, meslek örgütleri tarafından belirlenen asgari ücrete aykırılığın, yasaların emredici hükümlerine aykırılık olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir.¹⁸⁰

Doktrinde Güzel, Türk Hukukunda işyeri hekiminin ücreti konusunda sözleşme özgürlüğü ilkesinin geçerli olduğunu ve işyeri hekiminin ücretinin taraftarca iş sözleşmesiyle serbestçe kararlaştırılabileceğini kabul etmekle birlikte; yazara göre, 6023 Sy. Kanununun 28/II. Maddesi, hekimlik hizmetlerinin asgari karşılığını belirleme tespit yetkisini tabip odalarına verdiğinden, işyeri hekimi ile işveren arasında serbestçe kararlaştırılan ücret, 6023 Sy. Kanununun 28/II. maddesine göre belirlenen asgari ücretin altında olamayacaktır. Yazar, tıbbi deontoloji kuralları ve işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kuralları

¹⁷⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.810.; Tuncay, s. 88.; Uşan, s.62-63; Karagöz, s.383.; Ekmekçi, **İSİG**, s.96 vd. ve s.98-dn.83'teki yazarlar.

¹⁷⁹ Ekmekçi, **İSİG**, s.97 vd., Süzek, **İş Hukuku**, 810-811.; Ekmekçi, **İşyeri Hekimliği**, 83 - 84; Uşan, s. 63.; Özyazıcı, s.82.

¹⁸⁰ Akın, **Örgütlenme**, s.25. Yazar, meslek etiği ile bağdaşmayacak ücret uygulamalarına, Tabipler Birliği'nin müdahale edebilmesini mümkün görmektedir.

çerçevesinde belirlenen çalışma sürelerinin doğal olarak ücrete de yansıtılacağını ileri sürmektedir. Yine yazar, işyeri hekiminin ücretinin serbest rekabet ortamında belirlenmesinin, tıbbi deontoloji kurallarına göre belirlenen hekimlik görevini yapmaya engel olduğu ve bu noktada sınırlandırılması gerektiği görüşündedir.¹⁸¹ Asgari ücretin belirlenmesindeki amacın, hekimler arasında rekabete meydan vermemek ve hekimlik hizmetlerinin tıbbi deontoloji kurallarına göre yerine getirilmesini sağlamak olduğu bu yazar tarafından açıklanmaktadır.¹⁸²

Yargı kararlarında da; tabip odasının belirlenen asgari ücret tarifesinin bağlayıcılığının olmadığı, Türk Tabipler Birliği tarafından hazırlanan ücret tarifesinin, işçiler için belirlenen asgari ücret gibi uygulanması zorunlu bir tarife olmadığı, bu tarifinin Türk Tabipler Birliği tarafından tek taraflı olarak belirlendiği kabul edilmiştir.¹⁸³

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, Türk Tabipler Birliğinin, işyeri hekimliği asgari ücret tarifesini 6023 Sy. Kanununun 28/II maddesine göre belirlediği, bu düzenlemeyle Birliğe bağlı bulunan işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi verildiği, belirlenen tarifedeki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu bulunduğu, yasal olan bu düzenlemenin hem işyeri hekimini hem de taraf olan işvereni bağladığı, işyeri hekimi ile davalı işverenin tarifedeki ücretin altında ücret kararlaştırmalarının ve davacının uzun süre bu ücreti kabul etmesinin, tarifinin bağlayıcılığını ortadan kaldırmayacağı görüşündedir.¹⁸⁴

Yargıtay HGK 2.2.2005 - 9 - 2005 -753/12 Sy. ilamı ile; Türk Tabipler Birliğinin yayınladığı tarifelerin yasal dayanağını oluşturan 6023 Sy. Kanununun 28/II. bendindeki düzenlemenin TTB'ye, işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi vermediği, bu maddeye

¹⁸¹ Güzel, s. 57-58., Uşan, s. 63.

¹⁸² Güzel, s.57-58.

¹⁸³ Ekmekçi, **İSİG**, s. 98 vd. incelenen: Adana 1. İş Mah. 18.9.2003 gün ve 2003/177 -1041 E-K.

¹⁸⁴ Yargıtay 9.HD., 5.4.2004 gün ve 2003/19606E ve 2004/7404K, Ekmekçi, **İSİG**, s.99.; Yargıtay 9.HD., 1.2.2005 – 2004/17476E - 2005/2741K, Legal İHSGHD, 1363- 1366.

istinaden talep üzerine tarife düzenlenebilmesinin, bu tarifeleri emredici ve uyulması zorunlu hale getirmediği; bir tarifenin uyulmasının zorunlu olduğunun söylenebilmesi için, mutlaka yasal dayanağının gösterilmesi gerektiği, bu anlamda işçiler için Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ve uyulması zorunlu olan asgari ücretin, yasal dayanağını 4857 Sy. İş Kanunu'nun 39 ve 102. maddelerinden aldığı, 6023 Sy. Yasa'da bu tarifenin dışına çıkılmayacağı yönünde bir düzenleme de bulunmadığına karar vermiştir. Yargıtay bu ilamı ile Türk Hukukunda işyeri hekimi ile işveren uygulayacakları ücreti serbestçe kararlaştırabilecekleri, işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceğinden, Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret sözleşmesinin uygulanması zorunlu ve bağlayıcı bir tarife olmadığı sonucuna varmıştır.¹⁸⁵

Ekmekçi Hukuk Genel Kurul kararının büyük ölçüde isabetli olduğu ve ancak kararda; "...işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceğinden..." söz edilmesinin isabetli olmadığı görüşündedir. HGK kararının da, işyeri hekimliği asgari ücret tarifesinin işyeri hekimi ve işvereni bağlayıcı olmadığı; TTB'ye; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu asgari ücret belirleme yetkisi verilmediği, ücretin serbestçe kararlaştırılabileceği söz edildikten sonra, tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceğinden söz edilmesinin kendi içinde çelişki oluşturduğu ileri sürerek, işyeri hekiminin uymak zorunda olmadığı bir kuralın, disiplin kurallarına da aykırılık oluşturmayacağını savunmaktadır.¹⁸⁶

¹⁸⁵ Yargıtay HGK 2.2.2005 gün 2005/753/12-9 Sy. kararı

¹⁸⁶ Ekmekçi, **İSİG**, s. 100 vd.

Bize göre de, işyeri hekimlerinin ücretine ilişkin mevzuatımızda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle işyeri hekimlerinin ücretinin kural olarak taraflar arasında serbestçe belirleneceğine yönelik doktrindeki çoğunluk görüşüne katılmaktayız. TTB'nin asgari ücret belirlemeye ilişkin yetkisi serbest meslek faaliyetine ilişkin olup, işyeri hekimleri ve işverenleri bağlayıcı asgari ücret tarifesi düzenleme yetkisi bulunmamaktadır.

D. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

İşyeri hekimlerinin yıllık izinleri hakkında mevzuatımızda özel bir düzenleme olmayıp, diğer işçiler gibi İşK. 53. maddesine göre en az 1 yıl çalışan işyeri hekimlerinin hizmet süresine göre hesaplanacak günden az olmamak üzere yıllık ücretli izin hakkı bulunmaktadır.¹⁸⁷ Tam süreli çalışan işyeri hekiminin İşK.53. Maddeye göre yıllık izin hakkının bulunduğuna yönelik bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak kısmi süreli çalışan işyeri hekiminin yıllık izin hakkının bulunup bulunmadığı hususunda tereddütler bulunmaktadır.

İşK. 13/2 maddesinde, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutularak ayırım yapılamayacağı ve işyerinde uygulanan ücret ve ikramiye, prim, yakacak yardımı gibi diğer paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerden, çalışma süresiyle orantılı olarak kısmi süreli çalışanların yararlanma esasları düzenlenmiştir. Bu maddede açıkça belirtildiği üzere, kısmi süreli çalışan bir işçi, işyerinde uygulanan bölünebilir haklardan çalıştığı süreyle orantılı yararlanacak, ancak işyeri uygulamasından bağımsız olan, bölünemeyen yasal hakları tam süreli işçilerle eşit olacaktır. İşK 13. maddenin gerekçesinde fesihte bildirim süresi bölünemeyen işçilik hakkına örnek olarak verilmektedir. Bölünemeyen ve yasadaki kaynaklanan ihbar süresi, kıdem tazminatı ve yıllık izin gibi işçilik

¹⁸⁷ Herhangi bir yasal dayanağı olmamasına rağmen; TTB tarafından hazırlanan tip sözleşme ile Bir hizmet yılını dolduran işyeri hekimine yılda 24 iş günü ücretli izin hakkı tanınmıştır.

hakları açısından kısmi süreli çalışan işçi ile tam gün çalışan işçinin “eşit” hakka sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.¹⁸⁸

Ancak kısmi süreli sözleşme ile çalışan işyeri hekiminin yıllık izin süresinden tam çalışanlar gibi faydalanmasını engelleyen yasal bir hükme de yer verilmemiştir.¹⁸⁹

Tam ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayrımcılığı yasaklayan İşK 13/2 maddesine uygun olarak yönetmelikte kısmi süreli çalışanların yıllık ücretli izin hakkından tam süreli gibi yararlanacakları hükme bağlanmıştır. Farklı işlem yapmama ilkesi gereğince, bir yıllık çalışma süresinin hesabında fiili çalışma süresinin toplamı değil, iş akdinin devam ettiği süre göz önünde tutulacaktır.¹⁹⁰

Ancak, kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatı ve yıllık izni gibi önemli işçilik haklarının yasayla açıkça düzenlenmesi, uygulamada meydana gelecek sorunların çözümü açısından daha isabetli olurdu.¹⁹¹ Kısmi süreli çalışanların yıllık izin süresine ilişkin eksiklik Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile giderilmeye çalışılmış ve kısmi çalışanların izin süresi tereddüte yer vermeyecek şekilde açıkça düzenlenmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri hekimi yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışan işyeri hekimi gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.(Yıl.Ücr.İz.Yön.m.13/1) Yıllık ücretli izne hak kazanan kısmi süreli çalışan işyeri hekimi ile tam süreli çalışan işyeri hekimi arasında, yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz. (Yıl.Ücr.İz.Yön.m.13/3)

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri hekimi iş sözleşmesi devam ettiği sürece her yıl için hak ettiği izni, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.(Yıl.Ücr.İz.Yön.m.13/2)

¹⁸⁸ Mollamahmutoğlu, s.944. ve dn. 40'ta belirtilen yazarlar.;

¹⁸⁹ Çelik, s.96.

¹⁹⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s.776.

¹⁹¹ Mollamahmutoğlu, s.341.

İşyeri hekimi, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemez. (İşK.53/f.2)

İşyeri hekimine verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresine göre aşağıda gösterilen sürelerden az olamaz. (İşK.53/f.4)

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) çalışanlar için 14 günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az çalışanlar için 20 günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla çalışanlar için 26 günden, az yıllık ücretli izin verilemez.

Eğer işyeri hekimi elli veya daha yukarı yaşta ise verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

E. İşyeri Hekimlerinin Kıdem Tazminat Hakkı

Mevzuatımızda işyeri hekimlerinin kıdem tazminatlarına yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. 4857 Sy. İşK.nun Geçici 6. maddesi uyarınca kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun yürürlüğe girene kadar, diğer işçiler gibi işyeri hekimlerinin de kıdem tazminatı 1475 sayılı İş K.nun 14. maddesine göre belirlenecektir.

Kıdem tazminatı talep edilebilmesinin koşulları 1475 Sy. İşK.nun 14. maddesinde sayılmıştır. Anılan madde uyarınca, İş K.na tabi olan bir işçinin, iş sözleşmesinin kanunda belirtilen sebeplerle ya da işçinin ölümü ile sona ermesi ve işçinin en az bir yıllık kıdemi olması gerekmektedir. İşverenin iş sözleşmesini fesih bildirimini ile sona erdirmesi ile ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzeri nedenlerle derhal feshetmesi hali dışında (İK. m. 25/II) sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenlerle (İK. m. 25/I-II), veya işçinin tutuklanması veya gözaltına alınması nedeniyle (İK. m. 25/IV) derhal feshetmesinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Yine iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle (İK. m. 24), muvazzaf askerlik sebebiyle, yaşlılık aylığı (emeklilik) ya da toptan ödeme almak için ve kadın işçinin de

evlenmesi sebebiyle feshedilmesi kıdem tazminatının doğumuna yol açmaktadır (m.14/l).¹⁹²

1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun 12. maddesi 5947 Sy. Yasa İle değişikliğe uğramıştır. 5947 Sy. Yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimler, başka bir işyerinin hekimliğini yürütemeyeceklerdir. Kamu kurumlarında çalışan hekimlerin 5947 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi nedeniyle işyeri hekimliği sözleşmelerini feshetmeleri halinde, kıdem tazminatına hükmedilemeyeceği görüşündeyiz. Çünkü İş K.nda kıdem tazminatı isteneceği haller sınırlı bir şekilde sayılmıştır.

F. İşyeri Hekimlerinin Mesleki Denetimi

En mükemmel iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bile, tek başına iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için yeterli değildir. Önemli olan bu mevzuatın işyerlerinde uygulanmasıdır.¹⁹³ Mevzuatın işyerinde uygulanmasını sağlamak için gerekli denetimleri yapmak, mevzuatın hazırlanmasından belki de daha önemlidir. İşçi sağlığı kurallarının gereklerinin etkili bir biçimde yerine getirilmesi denetim örgütünün varlığını gerektirmektedir.¹⁹⁴

Anayasa'da ve iş mevzuatında yer alan hükümlerin yaşama geçirilmesi için, sosyal devlet niteliğinden hareketle çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek konusunda gereken önlemi alma devletin yükümlülüğüdür. İşçi sağlığı konusunda mevcut düzenlemelerdeki yükümlülüklerin işyerlerinde uygulanıp uygulanmadığının denetimi devletin sorumluluğundadır. İşyerlerinin, mevzuata uygun kurulup kurulmadıklarının ve işletilip işletilmediklerinin denetimi neticesinde, işçileri mevzuata aykırı

¹⁹² Çelik, s.292.; Süzek, **İş Hukuku**, s.681.

¹⁹³ Süzek, Hukuki Yönden, s.26,110.

¹⁹⁴ Arıcı/Başbuğ, s.442.

koşullarda çalıştıran işverene adli veya idari yaptırım uygulanarak mevzuatın uygulanırlığının sağlanması gerekmektedir. İşçileri koruma ve gözetme borcu kapsamında işverenin üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirip getirmediğini ve işçi sağlığına ilişkin hukuk kurallarının yerine getirilip getirilmediğini denetlemek devletin görevidir.

İşyerlerinde işin yapılması esnasında tehlikelerin bertarafı ile işin görülmesinde meydana gelebilecek zararlı etkenlerin ve hastalıkların önlenmesine yönelik olarak işverenin, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin ve eksikliklerin tespit edilmesi için denetlenmesi gerekmektedir.

Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin yetersiz olduğu ülkemizde, ILO'nun 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi uyarınca, işyerlerinin ilgili yasa hükümlerinin uygulanmasını sağlayacak ölçüde sık ve düzenli bir biçimde denetlenmesi gerekmektedir. İşyeri hekimliğinin etkinliğinin sağlanması iş sağlığı açısından gereklidir ve iş sağlığı işverenin inisiyatifine terk edilemez. İşyeri hekimliğinin etkinliği sık ve düzenli denetimlerin yapılmasını gerektirmektedir. Aksi takdirde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu hükümlerin aksamadan yürütülmesi sağlanamaz.

Yürürlükte bulunan mevzuatımız açısından işyeri hekimlerinin denetimleriyle ilgili özel bir düzenleme bulunmamaktadır. 1980 tarihli Yönetmelik'in 12. maddesinde işyeri sağlık birimi ile işyerleri ortak sağlık birimlerinin ve işyeri hekiminin mesleki çalışmalarının denetimi -yasalarca belirlenmiş makamların yetkileri saklı kalmak kaydıyla- Çalışma Bakanlığı ve Bakanlık Hekim İş Güvenliği Müfettişlerince yapılacağı düzenlenmişken, 2003 Tarihli Yönetmelik'te ise işyeri hekimlerinin ve işyeri sağlık biriminin denetimi konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamış ve sadece 2003 Tarihli Yönetmeliğin 9. maddesinde Yıllık değerlendirme raporu başlığı altında, sağlık biriminin, işyerinde yürütülen sağlık hizmetleri ile ilgili olarak yapılacak denetimlerde incelenmek üzere her yıl yıllık değerlendirme raporu

hazırlayacağı ve bir nüshasını İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne göndereceği belirtilmiştir. Yine 2009 tarihli Yönetmelikte işyeri hekimlerinin ve işyeri sağlık biriminin denetimi konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamış ve bu yönetmeliğin 25. maddesinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin yıllık değerlendirme raporu hazırlayarak işverene, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne ve Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğüne gönderileceği düzenlenmiştir.

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişi esas itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görev ve yetkisindedir (4857 Sy. İşK.m.91/l., 1457 Sy. İşK.88, Ayrıca 3146 Sy. Kanun m.2). Bu görev Çalışma Bakanlığı'na bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili memurlar, özellikle de teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince tarafından yapılır. İşK.m.92/l. fıkrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftiş Tüzüğünden söz edilmiştir. İş teftiş tüzüğü çıkartılmadığından, İş Kanunu'nun geçici 2. maddesi gereği 6.8.1979 tarih ve 7/17925 Sy. İş Teftiş Tüzüğü halen yürürlüktedir. İşyeri hekimlerinin denetimi, tüzüğe göre işyerlerinin genel denetimlerinde olduğu gibi Çalışma Bölge Müdürlükleri'ne bağlı müfettişler tarafından yapılmaktadır.

Müfettiş objektif, tarafsız ve adil bir şekilde danışmanlık görevi ile yaptırım uygulama yetkisi arasında makul dengeyi kurarak denetimini yapacaktır.¹⁹⁵ Müfettişler İş Teftiş Tüzüğü'nün 17. maddesi uyarınca olanaklar ölçüsünde, kısa sürelerle işyerlerini teftiş etmek zorundadırlar. Ülkemizde mevzuata uygunluk denetimi İş Teftiş Tüzüğü ile kurulan İş Teftiş Kurulu tarafından yerine getirilmektedir. (m.3/1) Bu denetim hem iş sağlığı ve güvenliği hem de işin yürütümü açısından yapılmaktadır. İşyeri denetiminden amaç işvereni cezalandırmaktan ziyade, işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının sağlanmasıdır. Eksiklik üzerine iş müfettişi

¹⁹⁵

Süzek, Hukuki Yönden, s.27.

tarafından verilen önel sonunda eksikliklerin tamamlanıp tamamlanmadığını incelemek üzere o iş yerinde kontrol denetimi yapılır.¹⁹⁶

İş güvenliği müfettişlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel görevi mevzuatta yer alan hükümlerin uygulanmasını sağlamaktır. Ayrıca yerine getirilmediği takdirde iş kazası ve meslek hastalığına yol açabilecek durumlara karşı gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak, işverenlere ve işçilere bilgi aktarmak, ikna etmek ve önerilerde bulunmak da görevlerindedir.

İşyeri hekimlerinin mesleki denetimi, Türk Tabipleri Birliği'ne aittir. TTB Yasasının 30. maddesinde meslek mensuplarının deontolojiye, amme hizmet ve selametine aykırı hareketlerinin tespiti halinde savunmalarının alınarak haysiyet divanına sevk edilecekleri düzenlenmiştir. Mevzuattaki görevlerini yerine getirmede kusuru bulunan işyeri hekimleri hakkında, TTB'nin disiplin cezası uygulama yetkisi bulunmaktadır.¹⁹⁷

G. İşyeri Hekimlerinin Mesleki Bağımsızlığı ve İş Güvencesi

Görevlerini yerine getirebilmek için işyerinin her yerinde inceleme yapmak ve işyerindeki görevi ne olursa olsun gerekli gördüğü herkesle ilişki kurma ve gereken bilgileri alma yetkisine sahip (m.23) olan işyeri hekimi, yaptığı görev itibarıyla işveren ve işçi ile sık sık çatışmaya düşebilecek ve değişik müdahalelere maruz kalabilecek konumdadır.¹⁹⁸

İşyeri hekiminin her hekim gibi mesleki uygulamalar esnasında teknik ve ahlaki bağımsızlık içinde davranması ve hiçbir güçten etkilenmeden,

¹⁹⁶ Sützek, **İş Güvenliği**, s.299.

¹⁹⁷ Güner, s.411.; Özçelik/Güler/Giritlioğlu,16-17.; Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.94. Yazar, 1980 Tarihli Yönetmeliğin tabip odalarının denetim yetkisini tanıyacak şekilde düzenlendiğini ve tabip odalarının yasal yetkileri çerçevesinde işyeri hekimlerinin mesleki denetimlerini yapmalarının mümkün olduğunu belirtmektedir. Karş. Özyazıcı, s.83.

¹⁹⁸ BAŞÇIL, Haluk: "İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık", **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nis-May-Haz. 2003, s.19.(Bağımsızlık I); Başçıl, İS Servisi, s.36.

vicdanı ile baş başa kalarak özgür biçimde karar vermesi gerekmektedir. Ancak hekimlere görevlerini özgür biçimde yapacakları koşulları sağlamadan, hekimlik görevlerini ve erdemlerini yalnızca, hekimin kişisel vicdanına bırakmak doğru bir yaklaşım değildir. Hekimlik mesleğinin temel değerlerinin hukuk sistemi içerisinde yer bulması gerekmektedir. Devletin, hekimi haksız taleplerden koruyucu ve özerkliğini güvence altına alan gerekli yasal düzenlemeleri yapması ve düzenlemelerin uygulanırlığının denetlenmesi büyük önem taşımaktadır.¹⁹⁹

İşyerinde, çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesine yönelik sürdürülen çalışmalar sırasında, işyeri hekimi tarafından edinilen gizli bilgilere işveren veya başka kişiler tarafından ulaşılma istenebilir. İşçilerin işine son verilmesi gibi ağır neticeler doğurabilecek durumlarda işçilerin karşılaşmasını önlemek adına işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığı ve sır saklama yükümlülüğünün önemi ortaya çıkmaktadır.(2009 Tar. Yön. m. 33/1-a,b, 34)

DSÖ tarafından 1992 yılında yayınlanan ‘İşçi Sağlığı Çalışanları İçin Uluslararası Etik Kuralları’na göre işçi sağlığı çalışanları, mesleki davranışta dürüstlük, işçilerin kişisel mahremiyetlerinin ve sağlık verilerinin gizliliğinin korunması ve tarafsızlığı ile işçi sağlığı çalışanlarının görevlerini yerine getirirken mesleki açıdan bağımsız olmaları ilke olarak benimsenmiştir. Yine ILO’nun 161 Sayılı sözleşmesi ile 112 Sayılı Tavsiye Kararı’nda da aynı şekilde ilkeler benimsenmiştir. 6023 Sy. TTB Yasası gereğince çıkartılan, TTB Soruşturma ve Yargılama Yönetmeliği’nin 6. maddesi gereğince mesleğin uygulanması sırasında öğrenilen hastalara ait sırların yasal zorunluluk dışında açıklanması ve mesleki özgürlük ve tıbbi etik kurallarına uygun olarak mesleğin yürütülmemesi geçici olarak meslekten alıkoyma cezası gerektirmektedir.²⁰⁰

2009 Tarihli Yönetmeliğin 33/1-b maddesinde işyeri hekiminin

¹⁹⁹ Başçıl, Bağımsızlık I, s.14-16.

²⁰⁰ BAŞÇIL, Haluk: "İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık", **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, TBB, Ankara, Temmuz 2003, s.113-115 (Bağımsızlık II).; aynı yazar, Bağımsızlık I, s.21

çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürüteceği, 33/1-a maddesinde bağımsız çalışma ilkesi uyarınca işveren tarafından hiçbir şekilde engellenemeyeceği ve görevini yapmaktan alıkonulamayacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemeler ile işyeri hekiminin işçilerin güvenini kazanmasına olanak sağlanmıştır.

Ancak, hekimlere işyerlerinde geniş yetkiler verilmesi, işverenler karşısında bağımsızlıkları ve güvenceleri sağlanamadıkça pek bir şey ifade etmeyecektir. Bunun sağlanabilmesi için çeşitli öneriler getirilmiştir. İşyeri hekiminin ücretinin işveren tarafından ödenmesinin hekimin bağımsızlığı konusunda çeşitli şüphelere yol açacağı ileri sürülerek ücretlerin işverenlerin ödeyecekleri aidatlarla kurulan bağımsız fonlarca, devletçe ya da mesleki kuruluşlarca karşılanmasının yerinde olacağı ileri sürülmüştür²⁰¹. İşyerilerindeki sağlık hizmetlerinin özerk kurumlara devredilerek işyeri hekimlerinin de bunlara bağlı çalışmaları da bir yol olarak önerilmiştir. Bu durumda işyeri hekimlerinin işvereni anılan kurum olacak; ancak bu kurumla işyerini işleten kişi arasında ödünç iş ilişkisi kurulacaktır. Böylece işyeri hekiminin ücreti kurum tarafından ödenirken işin görülmesini isteme hakkı bu hizmetten yararlanan işyerini işleten kişiye geçmiş olacaktır²⁰².

Bir başka çözüm de var olan sistem içinde işyeri hekimlerine ayrı bir iş güvencesinin tanınmasıdır. Bu konuda yapılacak düzenlemede işyeri hekimleri ile ilgili disiplin konularında ve işten çıkartılmalarda bağımsız bir organa, örneğin tabip odalarına söz hakkı tanınabilir.²⁰³

İşyeri hekimlerinin meslek bağımsızlığın bir temele oturtulabilmesi için yasal iş güvencesine sahip olması gerekmektedir. 2009 tarihli yönetmeliğin 27. maddesinde tanımlanan mesleki bağımsızlık, işyeri hekiminin görevini yerine getirirken yeterli yasal güvenceyi sağlayamayacak olup, bu düzenleme tek başına, iyi niyeti bir yaklaşımdan öteye

²⁰¹ Demircioğlu, İşyeri Hekimliği, s.200; Piyal, s.265.

²⁰² ENGİN E. Murat: **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, 1993, s.91 vd.

²⁰³ Süzek, Hukuki Yönden, s.35.

geçmeyecektir.²⁰⁴

İşyeri hekiminin çalışmalarını özgürce yürütebilmesi için ekonomik anlamda işverenden bağımsız olmaları, iş güvencesi ve işin yürütümü anlamında da işveren ve devlet tarafından finanse edilen ve işçi, işveren ve devletten bağımsız bir kuruluşa bağlı çalışması gerekmektedir. Ülkemizde işveren tarafından finanse edilen işyeri hekimleri, normal işçilerin tabi olduğu iş güvencesi sistemine tabidirler. Çalışmaları herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmediği için beklenen özerk çalışma koşulları sağlanamamaktadır.²⁰⁵

1980 Tarihli yönetmelik döneminde işyeri hekimlerinin özlük hakları TTB tip sözleşmesi ile belirlenmeye çalışılmıştır. TTB tarafından işyeri hekimi atanırken işverenle yapılacak tek tip bir sözleşme hazırlanmıştır. TTB'nin böyle bir sözleşme hazırlamakla İş Kanununda olmayan ve Kanunda yazılı haklardan daha fazla hak ve yetkileri işyeri hekimine sağlamak istediği savunulmuştur.²⁰⁶ TTB tarafından hazırlanan tip sözleşmeler ile sözleşmenin feshi için tarafların 3 ay önceden yazılı ve gerekçeli bildirim zorunluluğu ile işçi sayısının 50'nin altına düşmesi işyeri hekiminin sözleşme bitimine kadar çalışacağı düzenlenerek, işyeri hekimlerinin bağımsızlığı ve iş güvencesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Ancak 2003 Tarihli Yönetmeliğin iptal edilen 26. maddesinde, işyeri hekimliği sözleşmesinin herhangi bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde, bu durumun taraflarca üç iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilmesi öngörülmüştür. Bildirim yükümü iş sözleşmesinin tarafları olan hem işveren ve hem de işyeri hekimi için söz konusu idi. Yönetmeliğin iptal edilen 25. maddesi, işverenin fesih hakkını kısıtlayıcı özel bir düzenleme içermemektedir. İşyeri hekimlerinin iş güvencesi ile ilgili yönetmelikte herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

²⁰⁴ Yılmaz, s.103.

²⁰⁵ Yolsal, s.36.

²⁰⁶ Güner, s.411.

Danıştay, 2003 Tarihli Yönetmeliğin 26.maddesiyle ilgili, işyeri hekiminin görevin özelliği gereği işveren ve işçilere karşı bağımsızlığının korunması gerektiği halde, haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemeye yer verilmediği belirtmiş ve işyeri hekiminin görevine son vermede, işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliği kabul edilmesini ILO'nun 161 Sayılı Sözleşmesi'nin 10. maddesine ve 112 Sayılı Tavsiye Kararı'na ve 6023 Sy. Kanununun 5.maddesine aykırı bularak Yönetmeliğin 26.maddesini iptal edilmiştir.²⁰⁷ Diğer yandan Danıştay, 6023 sy. Kanununun 5/son. Maddesine göre işyeri hekiminin görevine son verilmesi halinde ilgili tabip odasına bildirimde bulunulması gerekirken, bildirimde bulunulması düzenlemediğinden 2003 Tarihli Yönetmeliğin 26.maddesini yasaya aykırı bulmuştur²⁰⁸.

5763 Sy. Yasa ile değişik İşK. 81. maddede, işyeri hekimlerinin iş sözleşmesinin feshine yönelik herhangi bir düzenleme yer almamıştır.

2009 Tarihli Yönetmeliğin 26. maddesinde, işyeri hekimi ile işveren arasında imzalanan, görevlendirme belgesi veya sözleşme nüshalarından birinin Genel Müdürlüğe gönderileceği, yine sözleşmenin feshi halinde de bu durumun taraflarca üç iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirileceği düzenlenmiştir. Yönetmeliğin bu hükmünde işyeri hekimlerinin iş güvencesi hüküm altına alınmadığından, işyeri hekimlerinin iş güvencesinin, genel iş hukuku kurallarına göre belirlenmesi amaçlanmıştır. Ancak yönetmeliğin bu hükmü, Danıştay'ın yukarıda belirtilen iptal kararına rağmen 2003 tarihli yönetmelikte olduğu gibi iş güvencesine ve tabip odasına bildirim yapılmasına yer verilmeden düzenlenmiştir. 5763 Sy. yasa ile İşK.81. maddede, Danıştay'ın iptal gerekçesini ortadan kaldıracak düzenleme de yapılmamıştır. 6023 sy. Kanununun 5/son uyarınca işyeri hekiminin görevine son verilmesi halinde ilgili tabip odasına bildirim yapılması zorunluluğu halen devam etmektedir. Danıştay'ın iptal Kararına rağmen 2003 tarihli yönetmelikteki düzenlemede ısrar ederek, 2009 tarihli yönetmeliğin 26/3 maddesinde de aynı düzenleme yapılması anlaşılır gibi değildir.

²⁰⁷ Danıştay 10. Daire28.2.2006 gün ve 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sy. ilamı.

²⁰⁸ Danıştay 10. Daire28.2.2006 gün ve 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sy. ilamı.

2009 tarihli yönetmeliğin 26. maddesinde, Danıştay iptal kararına uygun olarak işyeri hekimlerinin iş güvencesine ve görevlerine son verilmesi halinde ilgili tabip odasına bildirim yapılmasına yönelik düzenleme yapılması gerekmektedir. Ancak, görevini tıbbi deontoloji kurallarına göre işverene karşı bağımsız bir şekilde yürütmek zorunda olan işyeri hekimlerinin iş güvencesi konusunda, gelişmiş ülke hukuklarında ve ILO normlarında olduğu gibi, genel iş hukuku normlarından farklı bir iş güvencesi sistemine tabi olması ve başka kişi ve kuruluşların ön iznine, onayına tabi tutulması, normal işçilere göre farklı bir prosedür izlenmesi gerekmektedir.²⁰⁹

H. İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri

İşyeri hekimi, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini 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 çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.(Yön.m.34)

İşçilerin sağlık dosyası, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi veya sağlık memurunun sorumluluğu altında muhafaza edilmesi gerekmektedir. İşçilerin kişisel sağlık verilerine ulaşma, tıbbi deontoloji kurallarına uygun şekilde düzenlenmelidir. Ancak sır saklama yükümlülüğü, toplumun ve işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak için açıklanması gereken bilginin açıklanmaması anlamına da gelmemektedir.²¹⁰ Örneğin bulaşıcı hastalık gibi durumlarda diğer işçiler zarar göreceğinden bu durumda sır saklama söz konusu olamayacaktır.

²⁰⁹ Güzel, s.60.

²¹⁰ Başçıl, Bağımsızlık I, s.18.; aynı yazar, Bağımsızlık II, s.113.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ HEKİMLERİNİN GÖREV ve YETKİLERİ

I. GENEL OLARAK

İşyeri hekiminin üstlenmesi gereken görevler 112 Sayılı Tavsiye Kararı'nda ve tamamen ona uygun olarak hazırlanan 2009 Tarihli Yönetmelikte ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Buna göre, işyeri hekiminin görevleri, tıbbi, tıbbi-teknik, kayıt ve istatistik, inceleme-araştırma ve işyeri dışı kuruluşlarla ilgili görevler olmak üzere dört gruba ayrılabilir.²¹¹(2009Tar. Yön.m.32)

Yine başka bir ayrıma göre işyeri hekiminin görevlerini sağlık kontrolü ile işyeri ve çalışma koşullarının kontrolü olarak iki ana başlıkta toplayabiliriz.²¹²

İşyeri hekiminin öncelikli görevi koruyucu sağlık hizmetleridir. Ne var ki, özellikle temel sağlık hizmetlerinin yeterince gelişmediği ülkelerde işyeri hekimi tedavi hizmetlerini de üstlenmekte, bu da asıl görevin yerine getirilememesi sonucunu doğurmaktadır²¹³. Diğer yandan koruyucu sağlık hizmetleriyle tedavi edici sağlık hizmetleri birbirinden kesin olarak ayrılmadığından işyeri hekimi tedavi edici sağlık hizmetleriyle de ilgilenmek durumunda kalmaktadır.

Çalışma ortamının sürdürülebilir şekilde sağlıklı kılınması ve işçi sağlığının çalışma ilişkisinden kaynaklanan zararlardan korunması, halk sağlığı kapsamında koruyucu hekimlik hizmetidir. İşyeri hekiminin, koruyucu sağlık hizmetlerini yürütebilmek amacıyla öncelikle işyerinde işçilerin sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek olan faktörleri belirlemesi

²¹¹ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.95 vd.

²¹² Başçıl, İS Servisi, s.14,15,16. Aynı Yazar, Bağımsızlık II, s.110.

²¹³ Piyal, s.261; Başçıl, İS Servisi, s.14 vd.

gerekmektedir. (m.32/b). Yine buna göre, hekim bu saptamalarını işveren ve işçilerle de paylaşmalı, onlara önerilerde bulunmalıdır. İşyeri hekimi, ayrıca, işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, kişisel koruyucular ve bunların kullanılması hakkında işveren ve işçilere önerilerde bulunmalıdır.

İşyeri hekiminin bir diğer önemli görevi de işe girişlerde, düzenli aralıklarla ve gereken diğer durumlarda işçilerin tıbbi muayenelerinin yapılmasıdır. Bunlar yasalar tarafından öngörülmüş olabileceği gibi taraflar da kendi aralarında anlaşarak bazı hallerde işçilerin muayenelerinin yapılacağını kararlaştırmış olabilirler. Bunun dışında işyeri hekimi de gerekli görürse işçileri muayene edebilir. Bu muayeneler sırasında kadınlar, çocuklar, özürlüler ve sürekli olarak ciddi risklere maruz kalan işçilere özel ilgi gösterilmelidir.²¹⁴

İşyerinde yapılacak, her türlü sağlık gözetimi faaliyeti ile ilgili çalışanların rızalarının alınması 2003 Tarihli Yönetmeliğin 13. Maddesinde düzenlenmiştir. Doktrinde bu yönetmelik ile getirilen çalışanların rızalarının alınması hususu haklı olarak eleştirilmiştir. İş Kanunu 81. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilk yardım ve acil tedavi hizmetlerinin sağlanmasına yönelik sağlık birimi oluşturma zorunluluğu getirilmesi ve 77/1. maddesinde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyma yükümlülüğü bulunduğu gözetilerek yönetmeliğin 13. maddesinde belirtilen işçilerin rızalarının alınmasının İş Kanunu 77/1. maddesine aykırı olduğu ve yönetmelikle getirilen bu düzenlemenin müessesenin maksadıyla uyumlu olmadığı belirtilerek eleştirilmiştir. İşkolunun özelliği gereği, önemli bir aşının yapılmasının gerekli olduğu durumlarda, işçinin önceden rızasının alınması gerekli olmamalıdır. İşçinin zorunlu doktor muayenesini yaptırmak istememesi İş Kanunu 18. maddesi uyarınca "işçinin davranışlarından

²¹⁴

Piyal, s.263.

kaynaklanan geçerli bir sebep” olarak değerlendirilmelidir.²¹⁵ Gerçekten, sağlık gözetimi faaliyetlerinin uygulanmasının işçinin rıza ve onamına bağlı olduğunun kabulü halinde, bu faaliyetlere işçinin uymamasında herhangi bir hukuka aykırılığın olmadığına da peşinen kabulü gerekecektir. İş Kanunu 86. maddesinde ağır ve tehlikeli işlerde rapor, 87. maddesinde ise 18 yaşından küçüklerde rapor düzenlenmiş olup, bu sağlık raporlarının alınması zorunlu olup işçinin rızasına da bağlı değildir. İş Kanunu 77/1. maddesinde de belirtildiği üzere işçinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere uyma yükümlülüğü kapsamında her türlü sağlık gözetimi faaliyetine de uyma yükümlülüğü vardır. Bu nedenlerle 2003 tarihli yönetmeliğin 13. maddesi iş kanunu 77/1, 86, 87 maddelerine aykırı olup, sağlık gözetimi faaliyeti ile ilgili çalışanların rızalarının alınması hususunun 2009 tarihli yönetmelikte yer almaması isabetli olmuştur.

Yapılan muayeneler işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak kontrolünü sağladıkları gibi işyeri hekimi ile işçiler arasındaki güvenin ve iletişimin geliştirilmesine de yardımcı olurlar²¹⁶.

İşyeri hekimi iş ve işçi uyumunu gerçekleştirmekle de yükümlüdür. İşin gerektirdiği bedensel ve ruhsal yetenekler ile işçilerin kişisel niteliklerinin tespiti, buna göre uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması bu yönde yapılacak çalışmalardandır. Sakat ve malul işçilerin de işe uyumlarının sağlanması bu çerçevede değerlendirilir (m.32/o).

İşyerinde kayıt ve istatistiklerin tutulması da işyeri hekiminin görevlerindedir. Kayıtların tutulması ve bunlara ilişkin istatistiksel sonuçların çıkarılması hem yürütülen çalışmaların sonuçları açısından bir değerlendirmeye olanak tanıyacak hem de gelecekte yapılacak olan çalışmaların yönlendirilmesinde yardımcı olacaktır²¹⁷. Her işçi için bir sağlık dosyası düzenlenir ve ilgilinin rızası olmadan kimseye sağlığı ile ilgili bilgi

²¹⁵ DEMİR Fevzi/ ODAMAN Serkan: İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma Yükümlülüğü, **Prof. Turan Yazgan'a Armağan**, 2006, s.325.

²¹⁶ Piyal, s.263.

²¹⁷ Piyal, s.264.

verilemez. (m.23/3)

Yönetmelik ve tavsiye kararında işyeri hekimlerinin eğitim görevine de yer verilmiştir. (m.32/ee). Hekim işyerinde bulunan kimseleri iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirir. Eğitimin başarıya ulaşabilmesi için sürekliliğinin sağlanması gereklidir²¹⁸.

İşyerlerinde kaza durumunda işçilere ilk yardım yapılması da işyeri hekimlerine verilen görevlerdendir (m.22). Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi uygulamada işyeri hekiminin görevi koruyucu sağlık hizmetlerinden çok ilk yardım ve tedavi edici hizmetler olarak görülmektedir.

İşyeri hekimleri birçok ülkede koruyucu hekimlik hizmeti yanında tedavi hizmeti de sunmaktadır. Tedavi hizmetinin verilmesi küçük tip rahatsızlıkların zamanında ve yerinde müdahaleye, iş kayıplarının en aza indirilmesine imkan sağlar.²¹⁹

İşyeri hekiminin kendisine verilen görevlerin tümünü tek başına yerine getirebilmesi mümkün değildir. Bunun için işyerindeki ve işyeri dışındaki çeşitli birim ve kurumlarla, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içine girmesi gerekmektedir (m.33/f). Örneğin işyerinde bulunan iş kazalarını önleme birimleri, iş güvenliği uzmanı, personel bölümü, işyeri psikoloğu gibi kişi ve bölümlerle görüş alış verişinde bulunulması iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp geliştirilmesine yardımcı olacaktır. Ülkemizde işyeri hekimleri iş sağlığı ve güvenliği kurullarının doğal üyesidirler. Dolayısıyla işyeri içinde işbirliğinin sağlanabilmesi için gereken ortam oluşturulmuş bulunmaktadır.

İşyeri dışı kurum ve kişilerle yapılacak işbirliği de işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesinde önemli yer tutar. Çalışma müdürlüğü, üniversiteler gibi kuruluşlarla yapılacak işbirliği bunların da işyerilerindeki koşullardan haberdar olup buna göre koruyucu önlemler saptayabilmelerine de yardımcı olur . Bunun yanında işyeri hekimi de bilgisinin yeterli olmadığı alanlarda uzman görüşlere başvurma olanağını elde

²¹⁸ Piyal, s.264-265.

²¹⁹ Başçıl, İS Servisi, s.16.

edebilir.

İşyeri hekiminin temel görevi; işçinin sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek bütün etkenleri saptamak, değerlendirmek ve ulaşılabilir en üst düzeyde çalışma koşullarını sağlamaktır. İşyeri hekiminin görevini yerine getirebilmesi için hem işyeri koşullarını hem de bireysel olarak işçileri iyi tanıması gerekmektedir. İşyerinde muhtemel zarar ve tehlikeye karşı alınması gereken koruyucu önlemler araştırılacaktır. Tüm üretim aşamasında yer alan iş türleri, bu işlerin yürütüm özellikleri ve koşulları belirlenecek ve bu işlerde çalışacak işçilerin, yapılacak iş ile uyumlu olabilmeleri için hangi fiziksel, ruhsal, kültürel niteliklere sahip olmaları gerektiği saptanacaktır. Çalışmakta olan işçilerin yaptıkları iş ile uyum içinde olup olmadıkları araştırılacak, değilse uygun işe yerleştirilmeleri sağlanacaktır.

İşyeri hekimi, işçi sağlığı alanında bilgi ve deneyim sahibi hekim olarak 1980 Tarihli Yönetmelik'te tanımlanmıştır. İşçiler, genel olarak toplumdaki diğer insanlara göre çok farklı ve özel risklerle karşı karşıyadır. İşyeri hekimi, işçilerin maruz kaldığı farklı ve özel risklerin insan sağlığı üzerindeki etkisini çok iyi bilmelidir. Bu hem hizmet vermekle yükümlü olduğu işçilerin sağlığı, hem de kendisinin mesleki doyum sağlayabilmesi ve saygınlığını koruyabilmesi açısından gereklidir.

ILO'nun 112 ve 161 Sayılı Tavsiye Kararı incelendiğinde işyeri hekimlerinin görevleri:

- Bir işyerinin içinde ya da yakınında; işçileri, işlerinden ya da işin yapıldığı koşullardan kaynaklanabilecek her türlü zarardan korumak;
- İşin işçiye uygun hale getirilmesi ve işçilerin uygun oldukları işlerde çalıştırılması ile, işçilerin fiziksel ve ruhsal uyumuna katkıda bulunmak ve işçilerin olası en yüksek düzeyde fizik ve ruhsal iyilik durumlarını oluşturmak ve sürdürmede katkıda bulunmak;
- İşyeri ve tüm eklentilerinde denetim yapmak;
- Mesleki ve teknik bilgileri meslek sırrı niteliğinde tutmak,

- Diğer servis ve kurumlarla işbirliği yapmak,
- Sağlık koşulları, işyerinden ve işten kaynaklanan tehlikelere karşı, işçi ve işverenleri bilgilendirmek,
- Çalışma ortamını ve uygulamaları ile işçi sağlığını inceleyerek sağlığa zararlı unsurları belirlemek ve taşıdıkları risk değerlendirmek, olarak belirtmiştir
- Servisler gerekli bilgiyi verecekler ve işin işçiye uyarlanmasını sağlayacaklardır.
- Servisler, ilk yardım hizmetlerinin örgütlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıkları tahliliyle rehabilitasyon önlemlerine katılacaklardır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız, işyeri sağlık birimlerine temel ödev olarak koruyucu sağlık hizmetleri ile ilk ve acil tedavi hizmetlerini vermiştir. Ancak işyeri sağlık biriminin çalışmaları, işyerlerinin özelliklerine veya üretim aşamasında ortaya çıkan tehlikelerin cinsine göre değişmektedir.²²⁰ İşçi sağlığının korunması için işyeri hekimine mevzuatımız tıbbi, tıbbi-teknik ve idari görevler yüklemiştir.

Görevinde önceliğin koruyucu hizmetlere tanınmasına karşın, işyeri hekimi, temel sağlık hizmetlerinin gelişmediği ülkelerde tedavi hizmetlerini de üstlenmek zorunda kalmaktadır. Tedavi hizmetleri nedeniyle koruyucu hizmet aksamakta hatta tedavi hizmetleri daha ön plana çıkarak korumaya yönelik etkinlik arka plana itilmektedir.²²¹

İşyeri hekimi tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde görevini yürütmek zorunda olduğundan birtakım yetkilere sahip kılınmasını gerektirmektedir. Yönetmelikte buna uygun olarak, işyeri hekimlerinin, yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemeyeceği ve görevini yapmaktan alıkonulamayacağı ve işyeri ve

²²⁰ Fırat, s.321.

²²¹ Yolsal, s.33.; Başçıl, İS Servisi, s.16.

eklentilerinde işçi sağlığı açısından gerekli her türlü inceleme ve araştırmayı, çalışanlarla görüşme yapabileceği düzenlenmiştir.(Yön.m.33/1-b)²²²

2009 Tarihli Yönetmeliğe göre, işyeri hekiminin işyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde işin geçici olarak durdurulması için derhal üst yönetimi bilgilendirmesi gerekmektedir.(Yön.m.33/1-c)

2009 Tarihli Yönetmelikte işyeri hekiminin yetkileri olarak ayrıca, sağlık durumu bakımından yaptığı işle uyumsuz olduğu belirlenen çalışanın, işyerinde uygun işte görevlendirilmesini sağlayacağı, üretim teknolojilerinin planlanmasında iş sağlığı ile ilgili tavsiyelerde bulunacağı ve gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapacağı da düzenlenmiştir.(Yön.m.32)

İşyeri hekiminin, iş sağlığı hizmetleri kapsamında yapmakla yükümlü bulunduğu görev ve yetkilerinin çok geniş olması nedeniyle, işyeri hekiminden yönetmelikte belirlenen görevleri öngörülen çalışma süreleri içerisinde yerine getirmesini beklemek mümkün değildir.²²³

İşyeri hekimini görev yükümlülüğünün kapsamına yalnızca asıl işveren işçileri girmemektedir. Alt işverenin işçileri ile ödünç işçilere karşı da sorumludur. Bu işçiler de işyeri sağlık hizmetlerinden faydalanacaklardır.²²⁴

II. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREVLERİ

2009 tarihli Yönetmelikte işyeri hekimlerinin görevleri sayılmıştır. Bu görevler; tıbbi görevler, tıbbi - teknik görevler, kayıt - istatistik görevleri ve işyeri dışı ilişkiler kurma görevleri olarak belli başlı gruplarda

²²² Ayrıntılı bilgi için bak. H. BAŞCIL, "İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, 105 vd.

²²³ Ekmeççi, İSİG, s.113.; Yılmaz, s.102.

²²⁴ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.75 vd.

toplanmaktadır.²²⁵ Alman hukukunda da işyeri hekiminin görevleri ülkemizdekine benzer niteliktedir. 1973 Tarihli Kanununun 3. maddesine göre işyeri hekiminin görevleri, sağlığın korunmasına ilişkin tüm hususlarda işverene yardımcı olmak, işyerinde ilk yardım çalışmalarında bulunmak, özürhükümler işe yerleştirmesinde yardımcı olmak, meslek hastalıklarının nedenleri araştırmak ve değerlendirerek işverene önerilerde bulunmak, işyerinde kullanılan ve tüketilen maddeleri kontrol etmek, işyeri genel hijyen koşullarını gözlemlemek, çalışma sonuçları hakkında talep üzerine işçilere bilgi vermek şeklinde sayılabilir.²²⁶ İşyeri hekiminin görevlerini başlıklar halinde şu şekilde inceleyebiliriz:

A. İşyeri Hekiminin Tıbbi Görevleri

1. İşe Giriş Muayeneleri

Sağlıklı çalışanlara sahip olmak amacıyla işçilerin işe başlamadan önce bir değerlendirmeden geçirerek niteliklerine uygun işte çalıştırılmaları gerekmektedir. İşçilerin, herhangi bir sağlık sorununun olup olmadığını araştırmak ve sağlık problemi olan işçilerin işe uygun işe yerleştirmelerini sağlamak amacıyla işe girmeden önce yapılan muayeneye işe giriş muayenesi denilmektedir.²²⁷ İşe giriş muayenesi işyeri hekimlerinin görevleri arasında sayılmıştır.(2009 tarihli Yönetmelik m.32/1-ç)

İşçi sağlığı için, işe giriş muayenesinin büyük önemi vardır. Bu muayenelerin asıl gayesi, yeni işe girecek kişinin bünyesinin o iş için yeterli olup olmadığı ve o iş nedeniyle sağlığının bozulup bozulmayacağıdır. Giriş muayenesi yapacak hekimin işçinin yapacağı işin bütün özelliklerini bilmesi

²²⁵ FİŞEK, Gürhan: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul.Barosu ve Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2001, s.158.; Güzel, s. 30 vd.

²²⁶ Ekmekçi, **İSİG**, s.113.

²²⁷ Fırat, s.322; Gerek, s.439; EMİROĞLU, Celal: İşyeri Hekiminin Görevleri, **TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları**, B.6, Ankara 2001, s.416; Başçıl, İS Servisi, s.25; Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.95.

gerekir. İşçinin fiziksel ve ruhsal durumu ile işin gerektirdiği nitelikler karşılaştırılır, işin işçi üzerinde ne gibi zararlar doğurabileceği kestirilir. Ancak, daha önceden işyeri hekimi tarafından tıbbi analizlerin yapılmış olması gerekmektedir.²²⁸

İşçi sağlığı açısından büyük önemine rağmen uygulamada işe giriş muayeneleri formalite olarak yapılmaktadır.²²⁹

İşe giriş muayenesinin işçi sağlığındaki önemine rağmen 1457 Sy. İş Kanunu'nun 79 ve 80 maddesinde ve 4857 Sy. İş Kanunu'nun 86. ve 87. maddesinde, işe giriş muayenesi, sadece ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler ve 18 yaşından küçük işçiler için zorunlu tutulmuştur. Bu işçiler haricinde işe giriş muayenesi diğer işçiler için zorunlu değildir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçiler işe girişlerinde veya işin devamı süresince yılda bir kez bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının işyeri hekimlerince; 18 yaş dahil çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce muayene edilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi zorunludur.

2. Aralıklı Kontrol Muayeneleri

Bütün önlemlere rağmen işçiler bazı sağlık sorunlarıyla karşılaşabilirler. Bu muayenelerle çalışmakta olan işçilerin sağlık durumlarının belirlenmesi ve iş ile işçi arasındaki uyumun gözlenmesi ve özellikle bir hastalık oluşmakta ise bunun erken teşhisi amaçlanır. İşe giriş muayenelerinde olduğu gibi işçinin yaptığı işin işyeri hekimi tarafından iyi bilinmesi periyodik muayenelerden yararlı sonuç elde etmek için gereklidir.²³⁰

²²⁸ Emiroğlu, s.416.; Başçıl, İS Servisi, s.25.

²²⁹ Ekmekçi, İSİG, s.112.

²³⁰ Fırat, s.323; Gerek , s.439; Emiroğlu, s.421,423; Başçıl, İS Servisi, s.25.

2009 tarihli Yönetmeliğin 32/1-d maddesinde, işyeri hekiminin, yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince işçilerin periyodik sağlık muayenelerini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen aralıklarla yapacağı düzenlenmiştir.

Prensip olarak bütün işçilerin belirli aralıklarla muayeneleri gerekir. Mevzuatımızda bu muayene bazı hallerde zorunlu kılınmıştır. 4857 Sy. İşK 86. ve 87. maddelerine göre, Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işin devamı süresince en az yılda bir, çocuk işçilerin ise 6 ayda bir periyodik muayeneden geçmesi zorunludur.

Meslek hastalığına sebebiyet verebilecek bazı işlerde çalışanlar için periyodik muayene zorunlu tutulmuştur. Örneğin 14765 Sy. tüzüğün 61 ve devamı maddeleri uyarınca, kurşun ve civa ile çalışan işçiler 3 ayda bir, organik fosforlu ve karbamatlı işlerde çalışan işçiler 6 ayda bir periyodik olarak muayeneye tabi tutulacaklardır.

3. İşe Dönüş Muayeneleri

Sağlık nedeni ile 3 haftadan uzun süren işten uzaklaşmalar sonunda, tekrar işe dönen işçilerin sağlık durumlarının yaptıkları işe uygun hale gelip gelmediğinin kontrolü için muayene edilmeleri gerekmektedir. Eğer sağlık durumu müsait değilse iş değiştirilmesi imkanı aranır. (m.32/1-ğ)

4. İlk ve Acil Yardım

Sosyal Güvenlik Kurumu işçilerin tedavi hizmetlerini üstlense de acil tedavi hizmetlerinin her durumda işyerinde yerine getirilmesi gerekmektedir. İşyeri hekimi işyerinde ilk ve acil yardım tedavi hizmetlerini planlamalı, organize etmeli ve bu hususta personeli eğitmelidir.(m.32/1-v) ²³¹

Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi m.3'e göre, mücbir sebep olmadıkça, işyeri hekimi gerekli acil müdahaleyi yapmak mecburiyetindedir

²³¹ Emiroğlu, s.425; Başçıl, İS Servisi, s.227.

5. Özelliği Olan İşçilerle İlgili Görevleri

Gebe veya emziren kadınlara, on sekiz yaşından küçüklere, iki yaşından küçük çocuğu olan annelere, meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olanlara, kronik hastalığı olanlara, yaşlılara, malul ve özürölülere, alkol, ilaç ve uyuşturuucu bağımlılığı olanlara, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlara ve bunlar gibi özelliği olan diğer işçilere özel ilgi ve ihtimam sağlanması, bu kişilerin kontrol altında tutulması gerekmektedir. (m.32/1-j)

6. Ek ve Tamamlayıcı Muayenelerin Yapılması

İşyeri hekimi tarafından koruyucu hekimlik hizmetinin yanı sıra belirli sürelerle, işyeri ortamındaki risklere uygun olarak ek ve tamamlayıcı muayenelerin yapılması gerekmektedir.²³²

7. Kreş ve Çocuk Bakım Yerleri ile İlgili Görevleri

Kreş ve çocuk bakım yerlerinde barındırılan çocukların sağlık kontrollerinin yapılması ve bu yerlerin sağlık şartlarına uygun bir biçimde teşkilatlanması ve çalıştırılması gerekmektedir. (m.32/1-n)

B. İşyeri Hekimlerinin Tıbbi-Teknik Görevleri

İşyeri hekiminin görevli olduğu işyeri ortamını iyi tanması, belirli program altında işyerini denetlemesi, izlemesi, sağlığa zararlı bir durumun olup olmadığını incelemesi ve gerekli önlemleri aldırması görevi dahilindedir.²³³ İşçi sağlığının korunması bakımından işyeri ortamındaki zararlı faktörlerin tespiti için gerekli olan çalışmalar işyeri hekiminin tıbbi-

²³² Emiroğlu, s.424.; Başçıl, İS Servisi, s.26.

²³³ Fırat, s.325.

teknik görevleridir. İşyeri hekimi görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapabilir. İşyeri ortamındaki zararlı faktörlerin tespiti için gerekiyorsa işyeri hekimi işletme dışı kurumlarla işbirliğine gidebilir.²³⁴ İşçi sağlığı açısından riskli maddelerin kullanılmasının önlenmesi, zararlı maddelerin yerine tehlikesiz veya daha az tehlikeli maddelerin kullanılmasının sağlanması, riskli maddelerle işçilerin temasının önlenmesi, işyeri hijyeninin sağlanması, iş ve işçi uyumu, sağlık eğitimi, inceleme ve araştırma, kayıt ve istatistik, işyeri dışı kurumlarla işbirliği işyeri hekiminin tıbbi teknik görevleridir.

1. İşyeri Hijyeni ve Güvenliği Konularında İnceleme ve Araştırma Görevi(m.32/1-m,s)

- İşyerinin yakından tanınması ve kullanılan, üretilen maddelerin tizlikle incelenmesi için işyerlerinin periyodik olarak incelenmesi,
- Çalışma ortamı şartlarının ısı, gürültü, aydınlatma, havalandırma, zararlı gazlar ve ışınlar gibi hususlarda değerlendirilmesi,
- İşyeri genel hijyen şartlarının izlenmesi,
- Güvenlik yönünden mahzurlu görülen işlerde, şartlarının düzeltilmesi için çare araştırılması,

İşyeri hekimi, işyerinin çalışma şartlarının işçi sağlığı üzerinde olumsuz etki yapmaması için gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak zorundadır. Bu görevden amaç, zararlı etkenlerin saptanması, izlenmesi ve riskin kontrol altında tutulmasıdır.²³⁵

2. İş ve İşçi Uyumu

İşçi sağlığının amaçlarından biri iş ve işçi uyumunun sağlanmasıdır. İş ve işçi uyumunun sağlanması işyeri hekimi görevleri arasında sayılmıştır. (Yön.32/h,i,y) Bu kapsamda aşağıdaki faaliyetlerde bulunur:

²³⁴ Ekmekçi, İSiG, s.116-117.

²³⁵ Emiroğlu, s.427 vd.; Başçıl, İS Servisi, s.29.; Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSiG Yeri ve Rolü, s.96.

- İşyerinde ve işkolunda uygulanan işlemleri inceleyerek bunların işyeri sağlık şartlarına uygunluk konularında çalışmak,
- Her iş postasının gerektirdiği fiziki ve ruhi yetenekler ile işçilerin kişisel niteliklerinin tespiti, buna göre uygun işlerde çalıştırılmalarını sağlamak,
- İş değişimlerinde danışmanlık yapmak,
- Aşırı yorgunluk problemlerinin olduğu yerlerde bunların önlenmesi için incelemeler yapmak,
- İş kazasına uğrayan ya da mesleki bir arıza ya da hastalığa tutulan işçiler için ilgililer ile gerekli ilişkiler kurup bunların rehabilitasyonuna yardımcı olmak,
- Malul ve arızalıların sınıflandırılması ve çalıştırılmalarına ilişkin kararlara katılarak işlerine uyumlarının sağlanmak, şeklinde sayılabilir.²³⁶

3. Sağlık Eğitimi

İş sağlığının korunmasına ilişkin sorunların çözümünde eğitim öncelikli rol oynar.²³⁷ Nitekim, iş kazalarının veya meslek hastalıklarının önemli bir nedeni de kuşkusuz işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemi konusunda yeterli bilince kavuşturulamamış olmalarıdır. Bu bakımdan işyerinde bulunan herkesin iş sağlığı konusunda yeterli eğitime sahip olması son derece büyük önem göstermektedir. İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine, işçilere ve temsilcilerine iş sağlığı konusunda eğitim vermek ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlamak işyeri hekiminin görevi olarak düzenlenmiştir. (Yön.M.32/1-ee)

²³⁶ Başçıl, İS Servisi, s.30-31.

²³⁷ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.79. Yazara göre sürekli borç ilişkisi gereği karşı tarafın aydınlatılması, bilgilendirilmesi yükümlülüğü vardır. Hukuki kaynağı MK 2. maddesidir. İSİG bakımından işçinin eğitim ve aydınlatılma yükümlülüğü vardır.

İş sağlığında eğitim, işyerlerinde işin yürütümü sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanıp, çalışanların sağlığı ve güvenliğine zarar verecek koşullardan korunmaları için çalışanlara yönelik olarak yapılan, sistemli bilinç ve eğitim çalışmalarıdır.²³⁸ İşyeri hekimi, işverenin koruma yükümlülüğünün edim ilişkisinden bağımsız olarak doğmasının neticesinde, gözetme borcu kapsamında işverenin işyerinde hizmet akdiyle çalışan işçileriyle birlikte işyerinde bulunan herkesin iş sağlığı eğitimini yerine getirmektedir.²³⁹

İşyerlerinde meydana gelebilecek riskler ve etkileri konusunda eğitim verilerek işçi sağlığının korunmasına önemli katkılar sağlanabilir. İş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde iş müfettişlerinin tespit ettikleri en büyük eksiklik veya kusur, %82,92 gibi bir oranda gerek işverenin gerekse işçilerin eğitimsizliğinin olduğu tespit edilmiştir.²⁴⁰ Gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için toplumun her şeyden önce bilinçlenmesi gerekmektedir. Tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvenceler ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun, çalışma hayatındaki kişilerde iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturulamamışsa getirilen hukuki güvenceler yetersiz kalacaktır.²⁴¹ İşçi sağlığı konusunda, tüm ilgililerin her düzeyde eğitimi için, işyeri hekimi işçileri, iş sağlığı ve güvenliği birimi üyelerini, sendikacıları ve işvereni iş sağlığı, hijyen, beslenme, koruyucuların kullanılışı ve gerekli gördüğü hususlarda eğitecek ve bilgilendirecektir.

İş Kanunu'nun 77 /II. maddesinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusundaki yükümlülükleri açık ve kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Bu yükümlülük hem işe girerken hem de işin devamı esnasında yeni işlerin gerektirdiği bilgilerin verilmesini kapsamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 10. maddesinde İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçilerin bilgilendirilmesinin esas olduğu

²³⁸ BALKIR, Z. Gönül: İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi, **MESS Mercek**, Tem-1997, Yıl 2, S.7, s.68.

²³⁹ Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.81.

²⁴⁰ CAM İsmail: **Türkiye'deki İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Probleminin çözümünde İş Güvenliği Eğitiminin Önemi Üzerine Bir Araştırma**, ÇSGB, Ankara 1993, s.62.

²⁴¹ Süzek, **İş Güvenliği**, s.7, 110.; Başçıl, İS Servisi, s.23.

vurgulanmış ve aynı maddenin b bendinde İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin de, işyerinde bulunan riskler ve tedbirler konusunda, söz konusu işçilerin işverenlerine gerekli bilgileri vereceğini düzenlemiştir.²⁴² İşçinin öğrenme hakkının korunması bağlamında işyerinde kullanılan maddelerin etkilerinin işçiler tarafından bilinmesi gerekmektedir.²⁴³

İşçi sağlığının ve güvenliğinin gerçekleşebilmesi için, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması zorunludur. İşçi sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin amacına ulaşması, çalışanların eğitilmiş olmasına bağlıdır. Bir defaya mahsus eğitim yetersiz kalacağından bu hizmetin sürekliliği ve geniş kitlelere yayılması neticesinde işçi sağlığı ve güvenliği konusunda alışılmış davranışlar değiştirilebilecektir.²⁴⁴ Bu bağlamda, işletme dışı kuruluşlarla işbirliği yapılarak bu bilincin oluşması sağlanabilir.

4. Kayıt ve İstatistik Görevleri

İşyeri hekimi yönetmelik gereği yaptığı muayene ve diğer işleriyle ilgili kayıt ve istatistik tutma görevi vardır.(Yön.m.32/1-gg, 18/1-d) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kayıt ve istatistik tutulması, bunlara ilişkin istatistiksel sonuçlar çıkartılması, yürütülen çalışmaların değerlendirilmesi ve de ileride yapılacak çalışmaların hedefleri konusunda bilgi vermesi açısından gereklidir. Tutulan kayıt ve istatistikler ile raporlar yıllık faaliyeti belirtmekle kalmamakta aynı zamanda koruyucu sağlık hizmetinin durumu ve bunlarla ilgili çözüm önerileri de içermektedir.²⁴⁵

²⁴² İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Danıştay 10. Dairesi 16.05.2006 tarih ve 2004/1942 Esas 2006/3007 Sy. kararı ile iptal edilmiştir. Başbuğ, İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü, s.80.

²⁴³ Emiroğlu, s.429, 430.

²⁴⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.673. Yolsal, s.35.; Başçıl, İS Servisi, s.3.

²⁴⁵ Başçıl, İS Servisi, s.32.

5. İnceleme-Araştırma ve İşyeri Dışı Kuruluşlarla İlgili Görevler

İşyeri sağlık biriminin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni bilgiler kazanılması ve koruyucu önlemlerin tespit edilmesi için gerekli inceleme ve araştırmalar yapması gerekmektedir. Gerekli inceleme ve araştırmaları, işyeri sağlık biriminin kendisi yapabileceği gibi gereken durumlarda iş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve inceleme yapan kuruluşlarla işbirliği yaparak da yerine getirebilir. (Yön.m.33/1-f)

6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına Katılmak

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, kendi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda, inceleme araştırma, uyarma ve sürekliliği esas alan bir düzen içinde denetim ve önlem alan kurullardır. İş sağlığı konusunda önemli kararların alınmasını sağlayan bu organ, tümü işyerinde çalışan işveren veya vekili, güvenlik mühendisi veya teknik eleman, işyeri hekimi, sosyal işler uzmanı, sivil savunma uzmanı, formen, ustabaşı, usta, sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işçiler tarafından seçilmiş bir işçiden oluşmaktadır.²⁴⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'in 5/1-c maddesine göre işyeri hekimi, İSİG kurulunun üyesidir. İSİG kurulu işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirerek, alınması gereken tedbirleri belirleyip işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunur. İş güvenliği kurulu, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yaparak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline verir.(m.7) Ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli

²⁴⁶

TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları, TTB Yayınları, B.3, Ankara 1993.

hallerde kurul üyesi olarak işyeri hekimi, kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. (m.8/1-b)

İşyeri hekimi, İSİG kurulunun bir üyesi olarak karar sürecine katılmakla işçi sağlığının korunmasının sağlanmasına olumlu katkılarda bulunabilir. İşçi sağlığını ilgilendiren konularda kurula öneri üreterek çalışmalara katkı sağlaması açısından, işyeri hekimlerinin bu kuruldaki görevi önemlidir.²⁴⁷

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür.(m.10)

III. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ADINA TEDAVİ YETKİSİ

İşyeri hekimlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde, iş sağlığı hizmetlerini yerine getirmek için, asgari olarak 2009 tarihli yönetmeliğin 31. maddesine göre hesap edilecek çalışma süresi kadar çalışma yapması gerekmektedir. İşyerinin tehlike sınıfına ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre iş sağlığı hizmetleri, işyeri hekiminin kısmi veya tam süreli çalışmasını gerektirebilir. Uygulamada çoğunlukla kısmi süreli olarak çalışan işyeri hekimlerinin, İş sağlığı hizmetlerinden arta kalan zamanda, sağlık birimlerinde birinci basamak tedavi hizmetini yürütmesi, gereksiz işgücü ve zaman kaybını önlemesi bakımından çok önemlidir.

İşgücü ve zaman kaybının önlenmesi amacını taşımakla birlikte doktrinde işyeri hekiminin karşılaştığı sorulardan birisi olarak SSK(SGK)'dan izin alınmak suretiyle yetkili bir hekim gibi çalıştırılmaya zorlandığı belirtilmiştir.²⁴⁸ Ülkemizde işverenler, işyeri hekiminden, kendisi için öncelik taşıyan tedavi hizmetlerinin yürütülmesini istemektedirler²⁴⁹. Birinci basamak tedavi hizmetlerine yoğunlaşma nedeniyle iş sağlığı hizmetlerinin ikinci plana

²⁴⁷ Piyal, s.9-10.

²⁴⁸ Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.77; Arıcı, s.143. Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s. 26.

²⁴⁹ Ayrıntılı bilgi için bak. Ekmekçi, İşyeri Hekimliği, s.77-79; Akın, Örgütlenme, s.21-22.

itilmesi veya ihmale uğraması gibi amaca aykırı durumlara da sebebiyet vermesi bakımından olumsuzlukları bulunmaktadır. Diğer taraftan, yürütülen birinci basamak tedavi hizmetleri nedeniyle işçilerin ilk olarak, işyerindeki çalışma koşullarını bilen bir işyeri hekimi tarafından tedavi edilmesi iş sağlığı hizmetlerine olumlu yönde katkı da sağlayacaktır. Tedavi hizmetleri , işyeri hekiminin işçileri daha yakından tanınmasına yardımcı olacak, böylece 2009 tarihli yönetmeliğin 32/1-e maddesinde belirtildiği üzere, işçilerin sağlık sorunları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek kolaylaşabilecektir. Olumsuz eleştirilere rağmen, işyeri hekiminin SGK adına tedavi hizmetlerini yürütmesini, işçilerin sağlık durumlarının işyeri hekimi tarafından daha iyi tanınmasına yapacağı olumlu katkılardan dolayı faydalı buluyoruz.

5510 Sy. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 18. maddesinde kurum tarafından yetkilendirilen hekimlerin istirahat raporu düzenleyeceği kabul edilmiştir. Bu hükümde bahsedilen yetkilendirilmiş hekim, işyeri hekimleridir. Nitekim hekim yetkisi konulu genelgelerde de bu husus açıkça belirtilmiştir.

2009 Tarihli Yönetmeliğin 13. maddesinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde yerine getirilecek iş sağlığı hizmetleri dışında kalan birinci basamak tedavi hizmetleri ile ilgili usul ve esasların, Bakanlık ve Sağlık Bakanlığı tarafından çıkarılacak tebliğe göre Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren arasında yapılacak protokol ile düzenleneceği belirtilmiştir.

Benzer bir düzenleme, 2003 tarihli Yönetmeliğin 15. maddesinde de yer almıştı. Bu maddede; sağlık biriminde iş sağlığı hizmetleri dışında kalan birinci basamak tedavi hizmetleri ile ilgili usul ve esasların, SSK(SGK) ile işveren arasında yapılacak protokole göre belirleneceği öngörülmüştü. Bu Yönetmeliğin 15. maddesinin, işyeri hekiminin iradesinin bir yana itilmesi sonucunu doğurduğu, hekimin kabulü ve onayı olmaksızın konunun işveren ile SSK(SGK) arasında düzenlendiği gerekçesiyle iptali istenmiştir. Danıştay,

Yönetmelik hükümleri uyarınca, işveren ve işyeri hekimi arasında sözleşme yapıldıktan sonra işverenin ayrıca tedavi edici sağlık hizmeti talep etmesi halinde, poliklinik hizmeti ile ilgili ek sürenin sözleşmeye ekleneceği, işveren ve hekim tarafından imza altına alınan bu sözleşme örneğinin ve 25.12.2003 tarih ve 3-222 Ek Sy. SSK genelgesinde belirtilen diğer belgelerin yetki talebiyle SSK Başkanlığına sunulacağı belirtildiğinden, işyeri hekiminin iradesinin yansıdığından Yönetmeliğin 15. maddesinin hukuka aykırı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.²⁵⁰

Danıştay'ın tespitinin son derece isabetli olduğu doktrinde vurgulanmıştır. İşveren ile işyeri hekimi arasında işverenin birinci basamak sağlık hizmeti talep etmesi durumunda, buna ilişkin ek süre yönetmeliğe göre çalışma süresinin dışında tutulmuştur. İşyeri hekimi tarafından da imzalanan işyeri hekimliği sözleşmesi, genelgede belirtilen esaslar çerçevesinde yetki talebiyle SSK'ya(SGK) sunulmaktadır. İşveren tarafından kuruma sunulan hekim yetkisi talebi işyeri hekiminin iradesini bertaraf etmemektedir.²⁵¹ 2009/71 Sy. Genelge'ye göre, 'Hekim Yetkilendirme Talep Formu'na, işveren ile işyeri hekiminin birlikte imzalayacakları 'İşyeri-Hekim Beyan Taahhüt Belgesi' eklenecektir. Danıştay kararında belirtildiği gibi, işveren ile işyeri hekiminin birlikte imzalayacakları 'İşyeri-Hekim Beyan Taahhüt Belgesi' işyeri hekiminin iradesini taşımaktadır.

SGK tarafından yayımlanan, 20.05.2009 tarih ve 2009/71 Sy. Genelge ile, hekimlerin işyeri sigortalılarına SGK adına reçete yazma ve iki güne kadar istirahat verme konusu düzenlenmiştir. Bu genelgede, TTB tarafından açılan dava neticesinde, 02.01.2006 tarih ve 3-255 Ek Sy. Genelge'nin 1/A-a-b, 1/B-a, 1/D maddesinin 3. paragrafı ile 7. ve 15. bentlerinin, Danıştay 10. Dairesinin 14.10.2008 tarih 2006/817 Esas, 2008/6557 Sy. kararı ile iptal edilmesi nedeniyle, söz konusu genelgenin

²⁵⁰ Danıştay 10. Dairesi'nin 28.2.2006 gün ve 2004/1253 esas ve 2006/1658 Karar Sy. ilanı.
²⁵¹ Ekmekçi, **İSiG**, s.87.

yeniden düzenlendiği ve 02.01.2006 tarih ve 3-255 Ek Sy. Genelge'nin ise yürürlükten kaldırıldığı belirtilmiştir.

SSK(SGK) tarafından işyeri hekimlerine kurum adına reçete yazma ve iki güne kadar istirahat verme konusunda çıkartılan genelgeler iptal davalarına konu olmuş ve bu genelgelerin bazı maddelerinin iptallerine karar verilmiştir.

Türk Tabipler Birliği Merkez Konseyi tarafından açılan dava neticesinde Danıştay, 25.12.2003 tarih ve 3-222 Ek Sy. Genelge'nin yürütmesini durdurmuştur. Danıştay 10. Dairesi'nin 25.8.2005 gün ve 2005/2732 Esas Sy. Yürütmenin Durdurulması Kararında; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun YD İtiraz No:2004/600 Sy. Kararı ile 2003 Tarihli Yönetmeliğin 4. Maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile 18,19,20 maddelerinin yürürlüğünün durdurulduğu ve bu yönetmeliğe dayanılarak hazırlanan 3-222 Ek Sy. "Hekim Yetkisi" konulu genelgenin 1/A-a-b ve 1/b maddelerinin 1. fıkralarının, yürütmesi durdurulan yönetmelik maddelerine paralel düzenleme getirdiğinden, 3-222 Ek Sy. Genelge'nin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmiştir.²⁵² Doktrinde yönetmeliğin yürütmeyi durdurma kararı verilen hükümlerinin, Bakanlığın işyeri hekimliği sertifikası verme yetkisini düzenleyen hükümleri olduğu; genelgenin yürütmeyi durdurma kararı verilen hükümleri ise tabip odası onayı olmaksızın SSK(SGK) yetkisi verilmesine ilişkin olduğu belirtilmiş ve genelgede bakanlığın sertifika verme yetkisine ilişkin bir hüküm yer almadığından, yönetmelikteki işyeri hekimi sertifikası verilmesine ilişkin maddeler ile paralel düzenleme den söz edilemeyeceği ve bu nedenle gerekçenin ilgisiz kaldığı söylenmiştir.²⁵³

Danıştay 10. Dairesi 25.8.2005 gün ve 2005/2732 Esas Sy. yürütmenin durdurulması kararında, Danıştay savcısı; işyeri hekimliğini

²⁵² Danıştay 10. Dairesinin 25.08.2005 gün ve 2005/2732 Esas Sy. yürütmeyi durdurma kararı.; bu kararın incelemesi için bkz. Ekmekçi, **İSİG**, s.102-110. ve dn.94.

²⁵³ Ekmekçi, **İSİG**, s.109-110.

üstlenen doktorların, bu görevlerini aksatmadan SSK(SGK)'dan hekim yetkisi olarak, bu kurumun üstlendiği muayene ve tedavi hizmetlerini de sağlık standartlarına uygun olarak yerine getirip getirmeyeceğinin tabip odasında değerlendirilmesinin amaçlandığı ve 6023 sy. TTBK uyarınca tabip odasından izin belgesi alınması yolundaki yasal zorunluluğu kaldırır nitelikteki 3-222 Ek Sy. Genelge'nin 1/A-a-b ve 1/b maddelerinin yürütmesinin durdurulmasını istemiş ve Doktrinde Ekmekçi tarafından eleştirilmiştir. Yazara göre, 6023 sy TTBK 5. maddesinde, ikinci bir işyerinde görev yapmaktan söz edildiği, aynı işyerinde başka bir kurum adına ikinci bir görevden söz edilmediği bu nedenle yasanın lafzının dışına çıkıldığı belirtilmiştir. Ayrıca yazar, işyeri hekiminin SSK(SGK) yetkisini kullanması, aynı işyerinde ikinci bir görev niteliğinde olmayıp, yönetmelikten kaynaklanan bir görev olduğunu belirtmiştir.²⁵⁴

Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı sonucu, 3-222 Ek Sy. Genelge 1/A-a-b ve 1/B maddelerinin birinci fıkralarının uygulamasında değişiklik yapılması amacı ile yürürlükten kaldırılmıştır. Kurum tarafından 02 Ocak 2006 tarih ve 3-255 Ek Sy. Genelge adı altında yeniden düzenlenerek yürürlüğe girmiştir.

Danıştay 10. Dairesinin 14.10.2008 tarih ve 2006/817 E, 2008/6557 K Sy. ilamı ile 02 Ocak 2006 tarih ve 3-255 Ek Sy. Genelge'nin 1/A-a-b, 1/B-a, 1/D maddesinin 3. paragrafı ile 7 ve 15. bentlerinin iptaline karar verilmiştir. Danıştay bu kararı ile, 6023 sy. TTBK'nun 4. ve 5/1. maddesi ile Ek 1. maddesinde yer alan hükümlere göre, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan işyeri hekimlerinin, çalıştıkları işyerindeki veya özel bir işyerindeki sigortalılar için kurum adına reçete yazabilmesi ve iki güne kadar istirahat verebilmesi yönündeki yetki taleplerinde, tabip odasının onayına yer verilmediğinden, Genelgenin 1/A-a, 1/B-a bendini iptal etmiştir. Ancak işyeri hekimi, SGK'dan alınan yetki

²⁵⁴

Ekmekçi, İSiG, s.110 dn. 94.

ile, aynı işyerinde SGK adına tedavi hizmetlerini yürütmektedirler. 6023 sy TTBK 5. maddesinde, açıkça ikinci bir işyerinde görev yapmaktan söz edilmekte olup, aynı işyerinde yürütülen SGK tedavi hizmetleri için tabip odasından ayrıca izin almaya gerek yoktur. Bu nedenle, Danıştay'ın bu iptal kararına, doktrinde Ekmekçi'nin haklı eleştirileri nedeniyle katılmıyoruz.²⁵⁵

2009/71 Sy. Genelge ile, işyeri hekimlerinin SGK adına reçete yazma ve iki güne kadar istirahat vermesinde, Danıştay'ın iptal kararına uygun olarak, işyerinde çalışmasında sakınca olup olmadığına dair artık tabip odasının onayı aranmaktadır. Ayrıca tabip odası tarafından verilen izin belgesinin yetki taleplerine eklenmesi gerekmektedir.

2009/71 Sy. Genelge'nin 2. maddesine göre, işyeri hekiminin, ikiden fazla işyeri için SGK adına reçete yazma ve iki güne kadar istirahat verme yetkisi bulunmamaktadır.

İşyeri hekimi tarafından sunulan poliklinik hizmeti, SGK adına gerçekleştirilen ve işçileri kapsayan bir hizmettir, işyerinde çalışan memurlar işçi sayılmadığından işyeri hekimi bu kişilere poliklinik hizmeti veremez.²⁵⁶ İŞK.m.81'e istinaden çıkartılan 2009 tarihli yönetmeliğin 13. maddesine göre düzenlenen genelge hükümlerinden işyerinde memur olarak çalışanlar faydalanamaz.

5510 Sy. Yasa ile yürürlükten kalkan SSK 114. maddeye göre kurumun yapmakta olduğu muayene, tedavi ve ilk yardım hizmetlerinin işyeri hekimi tarafından yerine getirilmesi halinde SSK(SGK) tarafından ek ödeme yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Buna benzer bir düzenlemeye 5510 Sy. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer verilmemiştir. Yine Hekim Yetkisi konulu genelgede de kurum tarafından yetkilendirilen hekimlere ödeme yapılacağı düzenlenmemiştir. Her ne kadar yürürlükteki mevzuatımızda SGK'nın yapmakta olduğu muayene, tedavi ve ilk yardım hizmetlerinin işyeri hekimi tarafından yerine getirilmesi halinde ücret

²⁵⁵ Ekmekçi, İSiG, s.110 dn. 94.

²⁵⁶ Özçelik/Güler/Giritlioğlu, s.30.

ödeneceğine yönelik bir düzenlemeye yer verilmemişse de, Anayasamızın 18. maddesine göre angarya yasaktır. Kurum tarafından yetkilendirilen hekimlere herhangi bir ödemede bulunulmaması angarya yasağının ihlali olacağından, bu hekimlere SGK tarafından ödeme yapılması gerekmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ HEKİMLERİNİN HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUĞU

İşyeri hekimi, işverene ait işyerinde, iş sağlığı faaliyetlerini yerine getirirken işveren ve diğer işçiler ile temas halindedir. İş sağlığı faaliyetleri nedeniyle bu kişiler zarara uğrayabilir.

İşyeri hekimi, sözleşme ilişkisine girdiği için, işverene yönelik sorumluluğunun kaynağını iş sözleşmesi oluşturur. İşyeri hekimi haksız fiili nedeniyle, işvereni zarara uğratması halinde, ayrıca haksız fiil nedeniyle de işverene yönelik sorumlu olur.

Örneğin iş sağlığı uygulaması esnasında işyeri hekiminin kusur veya kastıyla gerçekleştirdiği bir fiille işvereni zarara uğratması halinde, sorumluluk hem sözleşme hem de haksız fiilden kaynaklanmaktadır.

İşyeri hekiminin, işyerinde çalışan işçiler ve diğer kişiler arasında bir sözleşme ilişkisi mevcut olmadığı için, bu kişiler zararlarının giderilmesi için doğrudan işyeri hekimine başvuramazlar. Ancak işyeri hekiminin haksız fiili nedeniyle bir zarar söz konusu ise, bu kişiler BK md. 41 vd. hükümlerine dayanarak işyeri hekimine başvurup, zararın tazminini talep edebilirler. İşveren, yardımcı şahsın fiilinden doğan sorumluluk nedeniyle BK 100 uyarınca işyeri hekiminin, diğer işçilere ve 3. kişilere vermiş olduğu zarardan sorumludur. İşveren, iş sözleşmesine dayanarak, doğan bu zararın tazminini işyeri hekiminden isteyebilir.²⁵⁷

İşveren vekili olan işyeri hekimi, İşK m.2/5'e göre, iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde işveren vekillerine verilen idari yaptırımlara maruz kalabilir. İşyeri hekiminin, iş mevzuatına aykırı davranışının ceza kanunlarında yaptırıma bağlanması halinde adli cezalarla karşılaşabilir.

²⁵⁷

Demircioğlu, İş Yasası, s.276.

İşyeri hekiminin hukuki sorumluluğunu iş sözleşmesi ve haksız fiil oluştururken, cezai sorumluluğunu ise idari ve adli yaptırımlar oluşturmaktadır.

I. İŞYERİ HEKİMİN HUKUKİ SORUMLULUĞU:

İşyeri hekiminin hukuki sorumluluğu sözleşme ilişkisinden ve haksız fiilden kaynaklanmaktadır.

A- İşyeri Hekimin Sözleşme İlişkisinden Doğan Sorumluluğu

İşK. 2/4 maddesinde işveren vekilinin işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağını belirterek, işveren vekili ile işveren arasında doğrudan temsil ilişkisi varlığını kabul etmiştir. Yine BK 32 maddesine göre doğrudan temsil ilişkisinin nedeniyle işveren vekilinin yaptığı hukuki işlemler, işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurur. İşveren vekili olan işyeri hekimi, iş sağlığı hizmetlerini yürütürken doğrudan doğruya işvereni temsil etmektedir. İşyeri hekiminin, doğrudan doğruya işvereni temsil etmesinin doğal sonucu olarak, işveren adına vekil sıfatı ile yapmış olduğu işlemler nedeniyle, işyerinde çalışan işçilere ve diğer 3. kişilere yönelik özel hukuktan doğan herhangi bir sorumluluğu yoktur.²⁵⁸

İşyeri hekimiyle işveren bir sözleşme ilişkisine girdiği için, işyeri hekiminin işverene yönelik sorumluluğunun kaynağını iş sözleşmesi oluşturur. İşyeri hekiminin işverene yönelik sorumluluğu, işyeri hekimi ile işveren arasında bağitlanan iş sözleşmesinin kapsamına göre belirlenir.²⁵⁹ Sözleşme sorumluluğu, bir sözleşme ile taahhüt altına girmiş olan tarafın, bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini hiç veya gereği gibi ifa etmemesi

²⁵⁸

Süzek, **İş Hukuku**, s.166-170.; Mollamahmutoğlu, s.988.;

²⁵⁹

Mollamahmutoğlu, s.189.

sonucunda, sözleşmenin karşı tarafına vermiş olduğu zararı tazmin yükümlülüğünü ifade eder.

Sözleşmenin ihlali, ifa etmeme, kötü ifa ve gereği gibi ifa etmeme olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşyeri hekimin sorumluluğunun en önemli şartını, işverenin zarara uğraması teşkil eder. Zira, zararın olmadığı yerde, tazmin yükümlülüğü de söz konusu değildir.

Kusur, işyeri hekimin, sözleşmede kendisine yüklenen yükümlülükleri kasten veya ihmal ile ihlal etmiş olmasıdır. Başka bir anlatımla kusur, olması gereken davranışta gösterilen irade eksikliğidir. İşyeri hekiminin sorumluluğu yönünden kusur, ister sözleşmeden ister haksız fiilden kaynaklansın kurucu unsurdur.

Sorumluluk hukukunda kusur, kast ve ihmal olarak ikiye ayrılır. Zararın kasten veya ihmalen verilmesi, yani kusurun ağırlığı, belirlenecek tazminatın miktarı yönünden önem taşır. İhmalin belirlenmesinde kıstas, ortalama bir işyeri hekiminin, aynı hâl ve şartlar altında göstereceği davranıştır.

İşyeri hekimin hukuki sorumluluğu incelenirken üzerinde durulması gereken önemli hususlardan biri de “mesleki kusuru”dur. Hukukumuzda meslek kusurunun tanımı yapılmamıştır. Bu konuda genellikle kabul edilen tanımlamaya göre, meslek kusuru, tıp ilminin genel olarak tanınan kurallarının, dikkat ve özen eksikliği nedeniyle kusurlu ihlali halidir.²⁶⁰

İşyeri hekimin sözleşmeden doğan sorumluluğu için gerekli olan son şart, sözleşmenin ihlali ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır. Başka bir deyişle, zarar, işyeri hekiminin sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle meydana gelmiş olmalıdır. Sözleşmenin ihlali ile zarar arasında uygun illiyet bağının ispatı da işverene aittir.

²⁶⁰

ŞENOCAK, Zarife: **Özel Hukukta Hekimin Sorumluluğu**, Ankara 1998, s.83.

B- İşyeri Hekimin Haksız Fiil Sorumluluğu

Türk hukukunda, kural olarak, kusur sorumluluğu kabul edilmektedir. Kusur sorumluluğuna göre, haksız fiili yapan kimse kusurlu değilse, doğan zarardan sorumlu olmayacaktır.²⁶¹ İşyeri hekimin, işyerindeki faaliyetlerinden doğan sorumluluğu, kural olarak, kusur sorumluluğuna dayanır.

Hekimle hasta arasında sözleşme ilişkisi mevcut değilse, hekim BK m.41'e göre sorumlu olacaktır. Bu hükme göre, gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ıka eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur. Bu anlamda haksız fiil, bir kimsenin hukuka aykırı ve kusurlu bir fiiliyle diğer bir kimseye zarar vermesidir.

Hekimin devlet hastanesinde devlet memuru sıfatıyla veya özel hastanede hizmet sözleşmesi ile çalıştığı durumlarda hekimin sorumluluğu, kural olarak, haksız fiil sorumluluğudur. Zira, belirtilen durumlarda, hekimle hasta arasında önceden kurulmuş bir sözleşme ilişkisi mevcut olmadığı gibi, hekim hastadan ücret almamakta, hasta da hekimi seçmemektedir.

Zarara uğrayan kişi, uğradığı zarara karşı, işyeri hekimi aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açabilir. Bu kişinin ölümü halinde tazminat davası, mirasçıları ve bu kişinin desteğinden yoksun kalanlar tarafından da açabilir.

İşyeri hekiminin Sözleşme ilişkisinden doğan sorumluluğunda da belirttiğimiz gibi, zarar, kusur ve illiyet bağı, haksız fiil sorumluluğundaki zarar, kusur ve illiyet bağından bir faklılık göstermemektedir.

İşyeri hekiminin haksız fiili nedeniyle bir sorumluluğunun doğabilmesi için, öncelikle bir fiilin varlığı gerekir. Bu fiil yapma veya yapmama şeklinde gerçekleşebilir. İşyeri hekiminin, ilk yardım esnasında yanlış müdahalede bulunması, sağlık kontrolleri esnasında çalışması sakıncalı olan işçiye

²⁶¹

EREN, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Baskı, İstanbul 2006, s.460.

çalışabilir raporu vermesi yapma şeklindeki haksız fiile; periyodik muayenelerin geç yapılması veya hiç yapılmaması, yapmama şeklindeki haksız fiile örnek gösterilebilir.

BK m.41/1'e göre, "Haksız bir surette diğer bir kimseye zarar ıka eden kişi, o zararın tazminine mecburdur". Yine BK madde 49/1 hükmünde "hukuka aykırı bir şekilde" deyimini geçmektedir. Ayrıca TMK madde 24/2 hükmünde hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırıda bulunulan kişiye, saldırının önlenmesini isteme imkanı verilmiştir. Bu maddelerden anlaşılacağı gibi, hukuka aykırılık haksız fiilin kurucu unsurunu oluşturmaktadır. Hukuka aykırılık unsuru, fiilin haklı veya hukuka uygun olması halinde sorumluluğun söz konusu olmayacağını ifade eder.²⁶² O halde, sorumluluk için, fiilin hukuka aykırı olması gerekir.

II. İŞYERİ HEKİMİN CEZAI SORUMLULUĞU:

İşyeri hekimi, işveren adına iş sağlığı hizmetlerini yürüttüğü, bu hizmetlerde teknik danışmanlık yaptığı, yönetimde görev aldığı için işveren vekili niteliğini taşır ve bu nedenle, işveren vekillerine ilişkin hak, yükümlülük ve sorumluluklar işyeri hekimi için de geçerlidir.²⁶³

İşveren vekilinin cezai sorumluluğu iki yönden sınırlıdır. İşveren vekilinin sorumluluğunu gerektiren husus, öncelikle cezai yaptırımlara bağlanmış yükümlülüklerde doğabilir. İşK.nda belirtilen her türlü sorumluluk ve zorunluluk işveren vekilleri için de geçerli olup, İşK m.98 vd. Maddelerinde açıkça belirtildiği üzere ilgili cezai hükümlerden işveren vekili de sorumludur. İkinci olarak da; işveren vekilinin sorumluluğu yönetim konusundaki yetki ve görevleri ile sınırlıdır. İşveren vekiline verilen temsil yetkisinin sınırlı olması halinde, işveren gibi İşK.nda belirtilen her türlü sorumluluk ve zorunluluğa tabi

²⁶² KILIÇOĞLU, Ahmet: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş 4.Baskı, Ankara, 2004.

²⁶³ Özçelik/Güler/Giritlioğlu,19-20.; Mollamahmutoğlu, s.988.; Süzek, **İş Hukuku**, s.809.

tutulmaları işveren vekilinden beklenemez.²⁶⁴ İşveren vekilinin temsil alanı, suçu oluşturan eylemi kapsadığı takdirde fail olarak sorumlu tutulur.²⁶⁵

İşveren vekili olan işyeri hekiminin sorumluluğu kendi görev ve yetki alanına giren konularla sınırlıdır. İşyeri hekimi, iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirmede adli ve idari yaptırımlara da maruz kalabilir. Çünkü, İşK. 2/5. maddesi, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağını emretmektedir. Örneğin İşK 87. madde uyarınca çocuk işçileri, 18 yaşını dolduruncaya kadar 6 ayda bir defa çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığına dair işyeri hekiminin muayene etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, İşk. 105/1-b maddesi uyarınca çocuklara doktor raporu almayan İşveren veya vekili (burada koşulların varlığı halinde işyeri hekimi) bu durumdaki her çocuk için 200,00TL idari para cezası ile cezalandırılacaktır. Aynı işyeri hekimi, kendi görev alanına girmeyen özürsüz ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılıktan ise sorumlu tutulamayacaktır.(İşK101)

Görevini yerine getirebilmesi için gerekli hukuki otorite ve yönetim yetkisiyle donatılmış bulunmaması halinde, işyeri hekiminin, işveren vekili olarak sorumluluğundan söz edilmesi mümkün değildir. Örneğin hukuki otorite ve yönetim yetkisi bulunmayan işyeri hekiminin, muayeneye gelmemekte ısrar eden işçileri, tüm uğraşlarına rağmen muayene edememesi halinde, İşk. 105/1-b maddesine göre sorumlu tutulması beklenemez. Bu durumda sorumlu, işverenin kendisi veya bir başka işveren vekili olacaktır. Yargıtay da, personel atama yetkisi bulunmayan fabrika müdürünün, işyeri hekiminin atanmaması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmamasından sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir.

266

²⁶⁴ Mollamahmutoğlu, s.188-189.Süzek, **İş Hukuku**, s.170.

²⁶⁵ Ekmekçi, **İSİG**, s. 172-173.

²⁶⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s.170-171.

İşyeri hekiminin, iş mevzuatına aykırı davranışa zorlanmış olması, işyeri hekimini sorumluluktan kurtarmaz. İşyeri hekimi, emredici iş mevzuatı hükümlerine uymak zorundadır.²⁶⁷ Nitekim Yargıtay bir kararında, yönetim kurulunun yasaya aykırı talimatını uygulayan şirket müdürünün sorumluluktan kurtulamayacağını belirtmiştir.²⁶⁸

İşyeri hekiminin uyarılarına rağmen işverenin gerekli iş sağlığı önlemini almaması halinde, meydana gelen olayda işyeri hekimi üzerine düşen görevi yaptığı ve kusuru bulunmadığı için herhangi bir sorumluluğu olmayacaktır. Bu durumda uyarılara rağmen gerekli önlemi almayan işveren sorumlu olacaktır.²⁶⁹

İşyeri hekiminin işveren vekili sıfatı taşıması, mesleki icraatları ve elindeki olanaklar ölçüsünde görevini en iyi biçimde yerine getirmesi bakımından önem taşımaktadır. İşyeri hekimi işverenin danışmanı olması işyeri koşullarını değiştireceği anlamına gelmemektedir. İşyeri koşullarını iyileştirecek ve değiştirecek olan işverendir. İşyeri hekiminin işyeri koşullarının değiştirilmesi konusunda sadece işverene gerekli uyarı ve bilgi vermek görevi bulunmaktadır.²⁷⁰ 2009 Tarihli Yönetmelik 33/1-a,b maddesinde işyeri hekiminin, bağımsız çalışma ilkesi uyarınca görevlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemeyeceğini, görevini yapmaktan alıkonulamayacağını ve çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürüteceğini ve aynı maddenin e ve f fıkralarında görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapabileceğini ve gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapabileceğini düzenleyerek işyeri hekiminin sınırlı bir bağımlılığının olduğunu kabul etmiştir.²⁷¹

²⁶⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s.171.

²⁶⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.171'de bahsedilen, Yargıtay 9. CD. 4.5.1979 gün 2055/1583 E.K. Sy. ilamı.

²⁶⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s.171.

²⁷⁰ Yolsal, s.30.; Güzel, s.46.

²⁷¹ Güzel, s.55-56.

Adli veya idari yaptırım nedeniyle sorumluluğun saptanmasında, ihlal edilen kural ile korunmak istenen hususa kimin uymakla yükümlü olduğunun belirlenmesi ve kimin uymakla yükümlü olduğunun araştırılması gerekmektedir. Buna göre, işveren veya işyeri hekiminin, birlikte veya ayrı ayrı sorumlu olup olmadığı belirlenecektir.²⁷² Uygulamada işverenin veya hangi işveren vekilinin yükümlü olduğunun tespiti kolay olmadığından, idari para cezaları çoğunlukla işverenin kendisine verilmektedir.²⁷³

İş sağlığı ve güvenliğine aykırılık nedeniyle işlenen adli suçlar esas itibariyle taksirle işlenen suçlardır.²⁷⁴

İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması nedeniyle işyerinde, ölüm veya yaralanma meydana gelirse, kusuru bulunan işveren veya işveren vekili, taksirle ölüme veya yaralanmaya neden olma suçu nedeniyle TCK 85 veya 89. maddelerine göre cezalandırılabilir.²⁷⁵

TCK 85. maddesinde taksirle ölüme neden olma suçu, TCK 89. maddesinde ise taksirle yaralamaya neden olma suçu ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

TCK 22/2 maddesine göre, taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hâlinde ise bilinçli taksirin varlığı kabul edilir ve bu durumda TCK 22/3. maddeye göre taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda, işveren veya vekilinin cezai sorumluluğundan

²⁷² Süzek, **İş Hukuku**, s.172.

²⁷³ Ekmekçi, **İSİG**, s. 172-173.

²⁷⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.838.

²⁷⁵ İş sağlığı ve Güvenliğinde işverenin ceza hukuku yönünden sorumluluğu için ayrıntılı bilgi için bkz. AKIN, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", **TİSK Akademi**, C.3, S.5, Mart-2008/1, s.210 vd.(Cezai Sorumluluk)

söz edebilmek için bu kişilerin taksirinin bulunması gerekmektedir.²⁷⁶ İşveren veya işyeri hekiminin kusurunun bulunmadığı durumlarda cezai sorumluluklarından da söz edilemez.

Doktrinde, İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirmeyen işveren veya vekilinin, bu ihmali veya eylemi neticesinde yaralama veya ölüm meydana gelmesi halinde, fiilin bilinçli taksirle işlendiğinin kabulü gerektiği belirtilmiştir.²⁷⁷ Doktrinde yine bir başka yazar, işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğunun öngörülebilir nitelikte ve birbirinin tekrarı niteliğinde olduğu, bu nedenle işveren veya vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördüklerini, ancak gereken önlemleri almadıklarını kabul etmiştir.²⁷⁸ Gerçekten, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya vekilinin neticeyi öngörmediklerini iddia etmek mümkün değildir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün yerine getirilmemesiyle, ileride doğacak muhtemel yaralanma veya ölüm öngörülebilir durumdadır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle, iş kazasının veya meslek hastalığının meydana geleceği öngörülmüşse, bu durumda işveren ve vekilinin bilinçli taksiri söz konusu olacaktır. İşveren veya vekilinin, bilinçli taksirinin bulunması halinde, verilecek ceza TCK 22/4 göre üçte birden yarıya kadar artırılabilecektir.²⁷⁹ İşyeri hekiminin önerilerinin dikkate alınmaması, işverenin bilinçli taksirli olduğunu gösterir. Aynı şekilde işçi sağlığı konusunda işverenin bilgilendirilmemesi ve uyarılmaması halinde ise işyeri hekiminin bilinçli taksirinden söz edilir.

İşveren, işveren vekilleri(işyeri hekimi), işçiler ile 3. kişilerin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılıkları dolayısıyla, birlikte taksirle işledikleri suçlardan dolayı herkes kendi kusurundan ötürü sorumlu olur. Ancak her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.(TCK 22/5)

²⁷⁶ Akın, Cezai Sorumluluk, s.214.

²⁷⁷ Mollamahmutoğlu, s.1001.

²⁷⁸ Akın, Cezai Sorumluluk, s.218-219.

²⁷⁹ Mollamahmutoğlu, s.1001.

TCK 83. maddesinde düzenlenen, ihmali davranışla kasten öldürme suçu, kasten işlenebilen suç olduğundan dolayı, iş kazası ve meslek hastalıklarında uygulanabilme imkânı pek mümkün değildir. Çünkü işveren veya vekilinin, bir işçiyi öldürmek kastıyla, iş sağlığı ve güvenliği önlemini almayı kasten ihmal edeceği düşünölemeyeceğinden, uygulamada bu suça rastlanması pek mümkün olmayıp, teorik olarak bu suçun oluşumuna örnek verilmesi mümkündür. Bu tip durumda, eylem olsa olsa bilinçli taksir olarak değerlendirilebilir.²⁸⁰ Ancak istisnai olarak, acil müdahale ve tedavi yükümlülüğü bulunan işyeri hekiminin, gerçekleşen iş kazası neticesinde yaralanan işçiye müdahale etmemesi neticesinde işçinin ölmesi halinde, işyeri hekiminin TCK 83 maddesinde düzenlenen kasten öldürme suçunu işlediği kabul edilebilir.

²⁸⁰

Akın, Cezai Sorumluluk, s.221.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş mevzuatımızdaki düzenlemeler, kamu düzenine ilişkin mutlak emredici kamu hukuku kurallarıdır. Çalışma ortamının sürdürülebilir şekilde sağlıklı kılınması ve işçi sağlığının çalışma ilişkisinden kaynaklanan zararlardan korunması, halk sağlığı kapsamında koruyucu hekimlik hizmetidir. İş sağlığı önlemlerinin etkin bir şekilde alınabilmesi ve uygulanabilmesi ancak işyeri hekimi gözetimindeki bir örgütlenme ile sağlanabilir. Sosyal devlet ilkesi ve işverenin işçiyi gözetme borcunun ifadesi olarak, İş Kanunu 81.maddesi ile en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde işyeri hekimi istihdamı ile zorunlu kılınmıştır.

Her işveren ve işyeri için işyeri hekimi alıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. İş K.m.81'e göre işverenlerin, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre; bir veya daha fazla sayıda işyeri hekimi alıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. İşyerinden sayılan eklentiler ve araçlarda çalışan işçiler de bir bütün olarak toplama dâhil edilir. Bu sayının belirlenmesinde işverenin çalıştırdığı bütün kişiler değil, sadece işçi kavramına giren kişiler esas alınır. İş sözleşmesi dışında örneğin veklet, istisna ya da ıracılık sözleşmesiyle çalışanlar işçi olmadıkları için işyeri hekimi alıştırma zorunluluğunun belirlenmesinde göz önünde bulundurulmazlar. Yine devamlı olarak çalışmayan geçici işçiler ile mevsimlik işçiler, 50 işçi sayısının hesabına dâhil edilmezler.

İşyeri hekimi mesleksel statüsü ağır basan bir işçidir. İşyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi, kural olarak belirsiz süreli olup, 'işin niteliği' gereği objektif koşulların varlığı halinde işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. İşyeri hekimi, işveren adına iş sağlığı hizmetlerini yrttğu için de işveren vekili niteliğini taşımaktadır.

5947 Sy. Yasa ile değiştirilen 1219 sayılı Tababet ve şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun 12/2 maddesine göre; kamu

kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimlerin, aynı zamanda işyeri hekimliği yapmaları mümkün değildir. Ancak, bu maddenin 3. fıkrasına göre, mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve döner sermaye ek ödemesi almayan tabiplerin, işyeri hekimliği yapabileceğine dair istisna getirilmiştir.

TTB'nin işyeri hekimleri ile işverenleri bağlayıcı tip iş akdi ve asgari ücret tarifesi düzenleme yetkisi bulunmayıp, TTB işveren ile işyeri hekimi arasındaki sözleşme özgürlüğüne müdahale edemez. İşyeri hekiminin ücret ve çalışma koşulları emredici hükümlere aykırı olmamak koşuluyla, (normal işçiler gibi) taraflar arasında kural olarak serbestçe belirlenir

5763 Sy. yasa ile değ.3146 Sy. Kanununun 2. madde "r" bendi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işyeri hekimlerinin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak görevi verilmiştir. Yine aynı yasanın, 12/k maddesine göre işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek görevi de İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bu yasal düzenlemeler karşısında artık, işyeri hekimlerinin eğitimi ve sertifikalandırılmaları konusunda TTB'nin yetkili kurum olduğunu iddia etmek mümkün değildir.

İşyeri hekimi, SGK'dan alınan yetki ile SGK adına tedavi hizmetlerini yürütmektedirler. İşyeri hekimliği hizmetleri ile SGK adına yürütülen tedavi hizmetleri birbirinden bağımsız iki ayrı görevdir. Ancak, aynı işyerinde yerine getirilmek kaydıyla, başka bir kurum adına bile alınan ikinci görevlerde 6023 Sy. TTB Kanunu 5. maddesinde belirtildiği şekilde tabip odasından izin alınmasına gerek yoktur.

İş Kanunununun iş güvencesine ilişkin hükümleri işyeri hekimlerine de uygulanmaktadır. Görevini tıbbi deontoloji kurallarına göre işverene karşı bağımsız bir şekilde yürütmek zorunda olan işyeri hekimleri için karşılaştırmalı hukukta olduğu gibi Türk Hukukunda da ayrı ve özel iş güvencesi sisteminin kabul edilmesi gerekmektedir. 2009 tarihli yönetmeliğin

27. maddesinde tanımlanan mesleki bağımsızlık, işyeri hekiminin görevini yerine getirirken yeterli yasal güvenceyi sağlayacak nitelikte değildir.

2009 tarihli Yönetmelik ile işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden işyeri hekimliği hizmetinin alımı mümkün hale getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan hizmet alınmak suretiyle piyasaya dönüşerek, yeterli donanım ve personele sahip olmayan şirketler tarafından bu hizmetlerin yürütülme tehlikesi bulunmaktadır.

Ülkemizde hekim iş müfettişi sayısı çok az olup, işyeri hekimleri Çalışma Bakanlığı tarafından denetlenememektedir. İşyeri hekimlerinin, mesleki yönden TTB tarafından denetlenmesi, bu kurumun amaca uygun hizmet vermesine katkı sağlayabilir.

İşyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün ihlali halinde yaptırım 1000 TL idari para cezası olarak belirlenmiştir. İşyeri hekimi istihdamının işverene getirdiği maliyetin altında belirlenen para cezası, bu yükümlülüğe aykırı davranışı teşvik eder mahiyettedir.

İşveren vekili olan işyeri hekimi, İşK m.2/5'e göre, iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde işveren vekillerine verilen idari yaptırımlara maruz kalabilir. İşyeri hekiminin, iş mevzuatına aykırı davranışının ceza kanunlarında yaptırıma bağlanması halinde adli cezalarla karşılaşabilir.

İşyeri hekimi, sözleşme ilişkisine girdiği için, işverene yönelik hukuki sorumluluğunun asıl kaynağını iş sözleşmesi oluşturur ancak haksız fiil nedeniyle de işverene karşı sorumludur.

İşyeri hekiminin, işveren haricinde diğer kişilerle arasında sözleşme ilişkisi olmadığı için bu kişilere yönelik herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır, bu durumda işveren sorumludur. İşyeri hekiminin haksız fiilinin bulunması halinde, 3. kişilere yönelik BK md. 41 vd. maddelerine göre sorumludur.

KAYNAKÇA

AKIN, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", **AÜHF**, C.54, S.1. Ankara 2005. (Örgütlenme)

AKIN, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", **TİSK Akademi**, C.3, S.5, Mart-2008/1. (Cezai Sorumluluk)

AKTAY A. Nizamettin / ARICI Kadir / KAPLAN-SENYEN E.Tuncay : **İş Hukuku**, B.2 , Ankara 2007.

ARICI, Kadir: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Tes-İş, Ankara 1999.

ARICI, Kadir / BAŞBUĞ, Aydın: "İşyeri Hekimliği Açısından İşçi Sağlığı ve İş Hukuku", **TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları**, B.6, Ankara 2001.

AYDEMİR, Mustafa : İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlamada İşverenin Yükümlüğü, **Kamu-iş , İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.4, S.1, Ocak 1995.

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 24 Mayıs 2003. (İşyeri Hekiminin İSİG Yeri ve Rolü)

BAŞBUĞ, Aydın: "İşyeri Hekimi İle Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu", **Kamu-İş Dergisi**, Ocak 1999. (İşyeri Hekimliği)

BAŞÇIL, Haluk: **İş Hekimliği ve İşyeri Sağlık Servisleri**, TTB, Nisan 2001. (İS Servisi)

BAŞÇIL, Haluk: "İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık", **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Nis-May-Haz. 2003. (Bağımsızlık I)

BAŞÇIL, Haluk: "İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık", **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, TBB, Ankara, Temmuz 2003. (Bağımsızlık II)

BALKIR, Z. Gönül: "İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi", **MESS Mercek**, Temmuz 1997, Yıl 2, S.7.

CAM İsmail: **Türkiye'deki İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Probleminin Çözümünde İş Güvenliği Eğitiminin Önemi Üzerine Bir Araştırma**, ÇSGB, Ankara 1993.

ÇELİK, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, B.21, İstanbul, Ağustos 2008.

DEMİR Fevzi/ ODAMAN Serkan: İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma Yükümlülüğü, **Prof. Turan Yazgan'a Armağan**, 2006.

DEMİRCİOĞLU, A.Murat: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", **Kamu-iş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Haziran 1997, C.4 ,S.22. (İşyeri Hekimliği)

DEMİRCİOĞLU, A. Murat : **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, İTO Yayınları No:2007-49, İstanbul 2007. (İş Yasası)

EKMEKÇİ, Ömer: **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul, Ekim 2005, (İSİG)

EKMEKÇİ, Ömer: "İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü Konusunda Yeni Gelişmeler", **MESS Mercek Dergisi**, Ocak 2004, (Yeni Gelişmeler)

EKMEKÇİ, Ömer: "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar", **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2009, (Sağlık ve Güvenlik Birimleri)

EKMEKÇİ, Ömer: "İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi", **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2006. (İşyeri Dışından Hizmet Alınması)

EKMEKÇİ, Ömer : "İşyeri Hekimi İstihdamı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış", **İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, TİSK Yayın No: 226, Ankara 2002. (İşyeri Hekimi İstihdamı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış)

EKMEKÇİ, Ömer; "İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar", **MESS Mercek Dergisi**, Nisan 2001. (İşyeri Hekimliği)

EMİROĞLU, Celal: İşyeri Hekiminin Görevleri, **TTB İşyeri hekimliği Ders Notları**, B.6, Ankara 2001.

ENGİN E. Murat: **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, 1993.

ERDOĞAN, M.Sarper: "Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları Örneğinde Dünyadaki Duruma Sınırlı Bir Bakış", **Çalışma Ortamı**, Mayıs-Haziran 2000, S.50. (İS Organizasyonları)

ERDOĞAN, M.Sarper: "G.J.L Üniversitesi ve İ.S. ve S.T. Enstitüsü ve Polikliniği-IPAS Deneyimiyle Almanya'da İş Sağlığı Uygulamaları", **Toplum ve Hekim**, Mayıs-Haziran 1996, C.11, S.73. (İş Sağlığı)

EREN, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7.Baskı, İstanbul, 2006.

FIRAT, Murat: "İşyeri Hekimliği", **İşyeri Hekimliği Ders Notları**, 1.B, TTB, Ank.,1996.

FİŞEK, A.Gürhan: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İst. Barosu ve Galatasaray Ün., İstanbul 2001.

GEREK, Nüvit: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi, Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler, **Eskişehir A.Ü. İ.İ.B.F Dergisi**, C.VII, S.1, Haziran 1989.

GÜNER, Şükrü: Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimliği Uygulamaları, **TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları**, B.6, Şubat 2001.

GÜZEL, Ali : "Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, TBB, Ankara 2003.

KAPLAN, E.Tuncay: "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı" **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamil Turan'a Armağan, C.7, S.2, TTK Basımevi, Ankara 2003.

KARAGÖZ, Veli; "İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları", **AÜEHFD**, C.X, S.1-2, 2006.

KILIÇOĞLU, Ahmet: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Genişletilmiş 4.Baskı, Ankara, 2004.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: **İş Hukuku**, 3.B., Turhan Kitapevi, Ankara 2008.

PALA, Kayıhan: **TTB 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, Haziran 1998.

PİYAL, Bülent: "İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları", **İş Hekimliği Ders Notları**, B.3, Ankara 1993.

SAVCI, Bahri: **Yaşama Hakkı ve Boyutları**, Ankara 1980.

SERATLI, Gaye Burcu: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş sağlığı ve Güvenliği, **AÜHFD**, 2004, C.53, S.2.

SELEK, Cihan: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos-Kasım 2004, C.19, S.1-2.

SOYSAL, Mümtaz: **100 Soruda Anayasanın Anlamı**, B.10, İstanbul 1993,

SÜZEK, Sarper: **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara 1985. (İş Güvenliği)

SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku, (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)**, Yenilenmiş 4.B, Beta Yayınları, İstanbul 2008. (İş Hukuku)

SÜZEK, Sarper: "Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", **TTB İşyeri Hekimliği Ders Notları**, Ankara 1993. (Hukuki Yönden)

ŞENOCAK, Zarife: **Özel Hukukta Hekimin Sorumluluğu**, Ankara 1998.

ÖZÇELİK, Ziyet/GÜLER, Mustafa/GİRİTLİOĞLU, Hakan: **Hukuksal Boyutuyla İşyeri Hekimliği**, Türk Tabipleri Birliği, Ankara 2001.

ÖZYAZICI,C.Cahit: "İşyeri Hekiminin İstihdamı", **MESS Mercek Dergisi**, Temmuz 1997.

TTB, İşyeri Hekimliği Ders Notları, TTB Yayınları, B.3, Ankara 1993.

TUNCAY, Can: "İşyeri Hekimliğine Alternatif Model-Uluslararası Uygulamalar", **İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, TİSK Yayınları, 23 Mayıs 2002.

ULUSAN, İlhan: **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, 1990.

UŞAN, Fatih: "Türk Tabipleri Birliğinin işyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var mıdır?", **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül 2005.

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, Yıl:2010.

YOLSAL, Sinan: **İşyeri Hekimliği Uygulamaları, Görev ve Yetki Analizi ve Öneriler**; İstanbul Ün. İstanbul Tıp Fak., (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1997.

ÖZET

ASLAN, Mehmet. Türk İş Hukukunda İşyeri Hekimliği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011.

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulamasında önemli bir yere sahip işyeri hekimlerinin istihdamı, belirli sayıdan fazla işçi çalıştıran işyerleri için zorunlu tutulmuştur. Çalışma ortamında, iş sağlığı önlemlerinin etkin bir şekilde alınabilmesi ve uygulanabilmesi, işyeri hekimi gözetiminde bu hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlanabilir.

İşyeri hekimliği kurumu, hukuki çatısı yasalarla oluşturulmadığından, Türk İş Hukuku'nda en tartışmalı kurumlardan biri olmuştur. Çalışma Bakanlığı'nın ve SGK'nın, işyeri hekimliği konusunda yapmış olduğu düzenlemeler sürekli yargıya taşınmıştır. Danıştay'ın iptal kararları ile mevzuatta meydana gelen boşluğu doldurmak üzere yeni düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yapılan yeni düzenlemeler ile başka tartışmalar ortaya çıkmıştır.

Türk İş Hukuku'nda işyeri hekimi, iş sözleşmesine göre çalışmaktadır. İşyeri hekimi mesleksen statüsü ağır basan bir işçidir. İşçi olması nedeniyle iş mevzuatından doğan işçilere ilişkin tüm hak ve yükümlülükler kural olarak işyeri hekimine de uygulanır. Ancak İşyeri hekimi, işveren adına iş sağlığı hizmetlerini yürüttüğü için işveren vekili de sayılmaktadır.

İşyeri hekimlerinin eğitimi ve sertifikalandırılmalarında tek yetkili kurum, Çalışma Bakanlığı'dır. Bu konuda, Türk Tabipler Birliğinin bir yetkisi bulunmamaktadır.

Sözleşme özgürlüğü ilkesi işyeri hekimliği sözleşmesi için de geçerli

olup, işyeri hekimliği belgesine sahip herhangi bir hekim ile işveren sözleşme yapabilir. İşyeri hekimleri ile yapılan ilk sözleşmede hiçbir kurumun onay ve izni gerekmemektedir. Ancak, ikinci bir işyeri için yapılacak görevlendirmelerde TTB'nin izni şarttır. İşyeri hekimliği sözleşmesinin içeriği, işyeri hekimi ile işveren arasında serbestçe belirlenir. TTB'nin işyeri hekimleri ile işverenleri bağlayıcı tip iş akdi ve asgari ücret tarifesi düzenleme yetkisi bulunmamaktadır.

Ülkemizde, işyeri hekimleri için ayrı bir iş güvencesi sistemi kabul edilmemiştir. Bu nedenle İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri işyeri hekimlerine de uygulanacaktır.

İşyeri hekimliği hizmetinin, dışarıdan hizmet alınmak suretiyle yerine getirilmesi halinde, bu hizmetin yeterli donanım ve personele sahip olmayan şirketler tarafından yürütülme tehlikesi bulunmaktadır.

İşyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı, idari para cezası olarak belirlenmiş olup belirlenen para miktarı caydırıcı değildir.

Bu çalışmamızda; ülkemizde işyeri hekimliğiyle ilgili mevcut yasal düzenlemelerin ve uygulamaların tespit ve değerlendirilmesiyle; teori ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar tartışılarak çözüme kavuşturulması amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler :

1. İş Sağlığı
2. İşyeri Hekimi
3. İşyeri Sağlık Birimi
4. İş Hukuku
5. Sözleşme Yapma Zorunluluğu

ABSTRACT

ASLAN, Mehmet. Occupational Health Practitioner in Turkish Labour Law, Master Thesis, Ankara, 2011.

Employment of occupational health practitioner, which is of vital importance with regard to implementation of precautions of occupational health and security, is compulsory for business establishments which employ a certain amount of workers in Turkey. Taking and implementing occupational health measures in working environment can only be maintained by serving occupational health services under supervision of occupational health practitioner.

Since the institution of occupational health practitioner lacks legal framework, it is one of the most controversial institutions. The regulations of Ministry of Labor and The Institution for Social Security have been annulled by the Judiciary. New regulations have been passed in order to fill in the gaps in the legislation. However, with the new regulations new controversies arose.

Under the Turkish Labour Law, occupational health practitioner works according to labour contract. Occupational health practitioner is a worker whose professional status prevails. In principle, the rights and obligations of workers under the labour legislation apply to occupational health practitioner. However, occupational health practitioner is also deemed to be representative of the employer, since he exercises labour health services on behalf of the employer.

Ministry of Labour is the sole authority for training occupational health practitioners and their certification. Turkish Medical Association has no competence on this issue.

Freedom of contract is also applicable to the contract regarding occupational health practitioners. A doctor holding a certificate to work as a

occupational health practitioner and an employer can make a contract. No approval or permission from any authority is needed when it comes to the first contract made with occupational health practitioners. However, permission from the Turkish Medical Association is a must as far as the assignment to open a second work place. The content of the contract for appointment of an occupational health practitioner is determined freely between occupational health practitioner and the employer. Turkish Medical Association has no power in relation to the formulating of a labour contract binding for occupational health practitioners and employers and of subminimum rate tariff.

No separate labour safeguard system has been adopted for occupational health practitioners. For this reason, the provisions of the Labour Law on labour safeguard shall also be applicable to occupational health practitioners.

In case occupational health service is provided by the service offered outside, there is a risk that this service is provided by the firms having lack of adequate equipment and personnel.

Sanction for infringement of the obligation to assign an occupational health practitioner is administrative fine whose amount is not deterrent.

The goal of the paper is to examine and assess the existing legal provisions and applications regarding occupational health practitioners as well as to discuss the problems arising from the theory and practice to reach a solution.

Key Words:

- 1- Occupational health
- 2- Occupational health practitioner
- 3- Occupational health care services
- 4- Labour Law
- 5- Obligation to employ