



T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞVERENİN İŞYERİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ
HEKİMİ BULUNDURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

GONCA BİRDAL

ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Seçkin NAZLI

İSTANBUL-2019

KABUL ve ONAY SAYFASI

Enstitümüz Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Gonca BİRDAL tarafından hazırlanan “İşverenin, İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü” isimli tez savunma sınavı 15.10.2019 tarihinde İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılmış olup aşağıda belirtilen jüri tarafından değerlendirilerek, ~~OY BİRLİĞİ~~/ OY ÇOKLUĞU ile yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Seçkin NAZLI
İstanbul Medipol Üniversitesi
Tez Danışmanı



Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Sınav Jüri Üyesi



Dr. Öğr. Üye. Mehmet Saim AŞÇI
İstanbul Medipol Üniversitesi
Sınav Jüri Üyesi



İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 21 / 10 / 2019 tarih ve 2019 / 38 -03. sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Doç. Dr. Müjgan TUNÇ YÜCEL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tez çalışmasının başından sonuna kadar bütün safhalarda etik dışı sayılabilecek bir davranışımın olmadığını, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve yine bu çalışma da patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Gonca BİRDAL



ÖZET

İşverenlerin işyerlerinde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü, işyerinin tehlike sınıfı ve işçi sayısı gözetilmeksizin zorunlu hâle getirilmeye başlanmıştır. 6331 sayılı Kanun nezdinde getirilmiş olan bu yükümlülük ile işçilerin daha sağlıklı ve daha güvenli bir ortamda çalışmalarını amaçlanmıştır. 6331 sayılı Kanun kapsamında işverenin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam yükümlülüğünün yanı sıra iş yeri koşullarını da iş güvenliğine uygun hâle getirme zorunluluğu ve iş yeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarına sağlanacak olan güvenceler de önem arz etmektedir. Aksi takdirde 6331 sayılı Kanunundan beklenen verim alınamayacaktır. Çalışmamızda, işveren tarafından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam yükümlülüğü ile yükümlülüğe aykırılık halinde işverenin sorumluluk türü ve işverene uygulanacak olan yaptırımlar incelenmiş ayrıca işverenin sorumluluğu ve işverene uygulanacak yaptırımlara yönelik önerilerde bulunulmuştur. İşverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etmesi halinde ise iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işveren nezdinde güvenceleri ve çalışma koşullarına ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler : İş Güvenliği Uzmanı, İşçi Güvenliği, İşçi Sağlığı, İşveren Yükümlülükleri, İşyeri Hekimi.

ABSTRACT

The obligation of employers to have on-site doctor and occupational safety specialists in the workplace, regardless of the hazard class and number of workers in the workplace, has become compulsory. With this obligation introduced by Law No. 6331, it is aimed for the workers to work in a healthier and safer environment. Under the Law No. 6331, the employer's obligation to make workplace conditions suitable for occupational safety, as well as the on-site doctor and occupational safety specialist employment obligation, and the assurances to be provided to on-site doctors and occupational safety specialists are also important. Otherwise, Law No. 6331 will not be as effective as expected. In our study, the employer's on-site doctor and occupational safety specialist employment obligation and the type of employer's responsibility in case of contradiction to the employer and the sanctions to be applied to the employer have been examined and suggestions have been made for the employer's responsibility and sanctions to be applied to the employer. If the employer employs on-site doctors and occupational safety specialists, explanations have been made regarding the security and working conditions of occupational safety specialists and on-site doctors before the employer.

Key Words: Job Security Specialist, Worker Safety, Worker Health, Employer Obligations, Workplace Physician

ÖNSÖZ

Bu çalışma ile Türk mevzuatları ve günümüz koşulları nazara alınarak çalışan sağlığı ve güvenliğinin önemi, işverenin işyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğünün çalışan sağlığı ve güvenliğini korumanın en önemli adımı olduğu, işverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğüne aykırı davranışının ise başlı başına işverenin kusurunu oluşturması ve ayrıca buna bağlı olarak işverene yaptırım uygulanması gerekliliği açıklanmaya çalışılmıştır. Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bu süreçte engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı şekillendiren sayın hocam Doç. Dr. Seçkin Nazlı'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu zorlu tez sürecinde her anımda yanımda olan hiçbir zaman benden bir an için bile desteğini esirgemeyen canım arkadaşlarım Av. Tarık Tatar ve Av. Savaş Arduç' a, tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen çalışma süresince de tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan sevgili aileme teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------|----|
| ÖNSÖZ | v |
| İÇİNDEKİLER | vi |
| KISALTMALAR | ix |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELERİN GENEL ÖZELLİKLERİ

| | |
|---|----|
| Ş1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜZENLEMELERİ EKSENİNDE TEMEL KAVRAMLAR | 4 |
| I. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları | 4 |
| 1. Genel Olarak | 4 |
| 2. İşçi Sağlığı Kavramı | 6 |
| 3. İş Güvenliği Kavramı | 7 |
| 4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı | 7 |
| II. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Kavramlar | 8 |
| 1. Çalışan | 8 |
| a. Özel İşyerlerinde Çalışan Kişiler | 13 |
| b. Kamu İşyerlerinde Çalışan Kişiler | 14 |
| 2. İşveren | 10 |
| 3. İşveren Vekili | 11 |
| 4. İşyeri Hekimi | 11 |
| 5. İş Güvenliği Uzmanı | 12 |
| 6. İşyeri | 13 |
| III. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları | 13 |
| 1. Genel Olarak | 13 |
| 2. İş Kazası Kavramı | 14 |
| 3. Meslek Hastalığı Kavramı | 14 |
| IV. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi | 15 |
| 1. Genel Olarak | 15 |
| 2. İş Güvenliği Uzmanı | 18 |
| a. İş Güvenliği Uzmanı Tanımı ve Nitelikleri | 22 |
| b. İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Statüsü | 26 |

| | |
|---|----|
| c. İş Güvenliği Uzmanının Görev Yetki ve Yükümlülükleri | 27 |
| aa. Genel Olarak..... | 27 |
| bb. İş Güvenliği Uzmanının Görevleri..... | 27 |
| cc. İş Güvenliği Uzmanının Yetki ve Yükümlülükleri..... | 29 |
| d. İş Güvenliği Uzmanının Çalışma Ortam ve Koşulları..... | 32 |
| 3. İşyeri Hekimi..... | 31 |
| a. İşyeri Hekimi Tanımı ve Nitelikleri..... | 35 |
| b. İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü..... | 37 |
| c. İşyeri Hekiminin Görev Yetki ve Yükümlülükleri..... | 41 |
| aa. Genel Olarak..... | 41 |
| bb. İşyeri Hekiminin Görevleri | 41 |
| cc. İşyeri Hekiminin Yetki ve Yükümlülükleri..... | 43 |
| d. İşyeri Hekiminin Çalışma Ortam ve Koşulları..... | 44 |
| §2. İŞ SAĞLIĞINA VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVZUAT DÜZENLEMELERİ | 46 |
| I. Anayasal Düzenlemeler..... | 46 |
| 1. Genel Olarak..... | 50 |
| 2. Yaşama ve Sağlık Hakkı..... | 50 |
| 3. Çalışma ve Dinlenme Hakkı..... | 52 |
| 4. Sosyal Güvenlik Hakkı..... | 53 |
| II. Yasal Düzenlemeler | 50 |
| 1. Cumhuriyet Öncesi Dönem..... | 54 |
| 2. 1923-2012 Yılları Arası..... | 55 |
| 3. 2012 Yılı ve Günümüz..... | 59 |

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE YÜKÜMLÜLÜĞÜN YERİNE GETİRİLMEMESİ HALİNDE SORUMLULUK

| | |
|--|----|
| §1. İŞVERENİN İŞYERİNDE HEKİM VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ YERİNE GETİRMESİ | 57 |
| I. Genel Olarak..... | 57 |
| II İşverenin İşyeri Hekim ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü..... | 57 |
| 1. İşyerinde Çalışan İşçiler Arasında Yapılacak Görevlendirme..... | 61 |
| 2. Dışarıdan Hizmet Alımı Şeklinde Yapılacak Olan Görevlendirme..... | 63 |

| | |
|--|----|
| a. Genel Olarak..... | 63 |
| b. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri..... | 64 |
| c. Toplum Sağlığı Merkezleri..... | 66 |
| d. İSGB ve OSGB/TSM'lerin İşverene Karşı Sorumluluk ve Yükümlülükleri... | 68 |
| e. İşverenin OSGB veya TSM'den Hizmet Alımının Yararları ve Sakıncaları.. | 69 |
| 3. İşverenin Yükümlülüğü Kendisinin Yerine Getirmesi..... | 70 |
| III. İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü | 67 |
| § 2. İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI | 68 |
| I. HUKUKİ SORUMLULUK..... | 68 |
| 1. İşverenin Sorumluluk Türleri..... | 73 |
| 2. İşverene Uygulanaca Hukuki Yaptırımlar..... | 80 |
| a. Maddi Tazminat..... | 83 |
| b. Destekten Yolsun Kalma Tazminatı..... | 81 |
| c. Manevi Tazminat..... | 83 |
| II. CEZAİ SORUMLULUK | 81 |
| 1. Kast- Taksir..... | 87 |
| a. Genel Olarak..... | 87 |
| b. Kast Kavramı ve Türleri..... | 89 |
| c. Taksir Kavramı ve Türleri..... | 90 |
| 2. İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Mevzuat Hükümlerine Aykırı Davranışı Nedeni İle Meydana Gelmesi..... | 89 |
| III. İDARİ SORUMLULUK..... | 86 |
| SONUÇ..... | 92 |
| KAYNAKÇA..... | 97 |

KISALTMALAR

| | |
|--------------|--|
| AB | : Avrupa Birliği |
| AÜHFD | : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi |
| AYM | : Anayasa Mahkemesi |
| Bkz. | : Bakınız |
| BM | : Birleşmiş Milletler |
| b. | : Bent |
| C. | : Cilt |
| DSÖ | : Dünya Sağlık Örgütü |
| E. | : Esas |
| f. | : Fıkra |
| HD | : Hukuk Dairesi |
| HFD | : Hukuk Fakültesi Dergisi |
| HGK | : Hukuk Genel Kurulu |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İSG | : İş Sağlığı ve Güvenliği |
| İSGK | : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu |
| İSGB | : İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi |
| İSGHY | : İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği |
| İTO | : İstanbul Tabip Odası |
| K. | : Karar |
| m. | : madde |
| M.Ö. | : Milattan önce |
| MÜHFD | : Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi |
| OSB | : Ortak Sağlık Birimi |
| OSGB | : Ortak Sağlık Güvenlik Birimi |
| RG. | : Resmi Gazete |
| S. | : Sayı |
| s. | : Sayfa |
| SBE | : Sosyal Bilimler Enstitüsü |
| SGK | : Sosyal Güvenlik Kurumu |
| TAAD | : Türkiye Adalet Akademisi Dergisi |

| | |
|--------------|--|
| TBK | : Türk Borçlar Kanunu |
| TBMM | : Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TİSK | :Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu |
| TMMOB | : Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği |
| TSM | : Toplum Sağlığı Merkezi |
| TTB | : Türk Tabipler Birliği |
| TÜHİS | :Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası |
| vb. | : ve benzeri |
| vd. | : ve devamı |
| Y. | : Yıl |
| Yarg. | : Yargıtay |

GİRİŞ

İnsan yaşadığı süre boyunca, zorunlu ihtiyaçlarını gidermek yada hayattan beklentilerini karşılamak için çalışmak zorunda kalmıştır. Çalışmak, insan ömrünün büyük bir çoğunluğunu kapsayan uzun bir süreçtir. Bu sürecin herhangi bir şekilde yarıda kesilmesi veya sekteye uğraması, kişinin yaşamının arta kalan kısmında beklentilerinin yeterince karşılanamamasına ve yaşamdan aldığı verimin azalmasına sebep olmaktadır. Nitekim insanların, çalışmaları dolayısı ile karşılaşılabilecekleri büyük risk iş kazası geçirmek veya meslek hastalığına yakalanmaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler de iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasına sebebiyet verecek risk faktörlerini azaltmak amacı ile yapılmıştır.

6331 sayılı Kanun¹ nezdinde, insanın en temel haklarından olan yaşam hakkı ve çalışma hakkının bir bütün olarak çalışanlara sağlanması için iş sağlığı ve iş güvenliği açısından düzenlemeler getirilmiş, işverene çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlıklarının temini için subjektif görevler verilmiştir. 6331 sayılı Kanun nezdinde işveren adına getirilen yükümlülükler: işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili her türlü önlemin alınması, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması amacı ile alınan önlemlerin değişen şartlara ve teknolojiye uygun olarak güncel tutulması, işyerinde alınan tedbirlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi ve izlenmesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılması olarak sayılabilir.² İşverene bırakılmış olan söz konusu yükümlülüklerin işveren tarafından tek başına yerine getirilmesinin gerçekçi olmayacağı aşikârdır. Bu sebeple 6331 sayılı Kanun ile işverene getirilen yükümlülüklerin işverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü ile bağlantılı olduğu görülecektir. Amerikan Hastalıklar Kontrol ve Koruma Merkezi iş sağlığı ve güvenliğine neden önem verilmesi gerektiğini şu şekilde açıklamıştır; “ işyerinde işçi sağlığı temin edilirse hem işçi hem de işverenin, iş

¹RG., 30.06.2012, S. 28339.

²Adem, KORKMAZ, Hüseyin AVSALLI, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 26, 2012, s.155.

dolayısı ile bekledikleri en yüksek verim alınır. İşyerinde çalışanların organize bir topluluk olması dolayısı ile ortak amaç ve kaygularının bulunması, işçi sağlığını korumayı amaçlayan eğitim çalışmaları bakımından kolaylık sağlanması gerekmektedir. Böylelikle işçi sağlığı sadece kişisel değil ülkesel anlamda da değerlendirilecek, kişi sağlığını koruma çalışması ve verimin artması ülke ekonomisine de katkı sağlayacaktır.”³Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sosyal, ekonomik ve hukuki boyutları nedeniyle devletin, işverenin ve çalışanın menfaatlerine aykırı bir durum söz konusu olacaktır. işverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam yükümlülüğünün uygulamada ne kadar yerine getirildiği, istihdam yükümlülüğüne aykırılık halinde işverene uygulanacak olan yaptırımların neler olacağı önem arz etmektedir.

Tezimiz iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm “İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Düzenlemelerin Genel Özellikleri” başlığı altında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin, tezimizde de sıkça kullanacak olduğumuz kavramların açıklaması ile başlamaktadır. Birinci bölüm de ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından 6331 sayılı Kanun nezdinde işyerinin yapı taşı olarak görülen iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ayrı bir başlık altında özel olarak incelenmiş olup işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına sağlanması gereken imkânlar ile mevzuattaki özel hükümlerin uygulanabilirliğinin ne kadar etkili olabileceği sorgulanmıştır. Aynı zamanda işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanının hukuki statüleri, çalışma ortam ve koşulları ve görev, yetki ve yükümlülükleri detaylı olarak bu bölümde incelenmiştir. Temel kavramlara dair açıklamaların ardından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat düzenlemeleri ve konunun Türk hukukundaki gelişim süreci incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğimevzuatı Ülkemizde genellikle yönetmelikler ile tamamlanmaya çalışılmış olan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulamada yönetmelik çıkarma ihtiyacının olduğu açıktır ancak yönetmelik ile yapılacak olan düzenlemelerin ne kadar hukuka uygun biçimde düzenlendiğikonusu ve düzenlenmelerin yaratacağı sorunlara ilişkin tartışmalar ile birlikte çözüm yollarına da birinci bölüm içerisinde özel olarak değinilmiştir.

³Nazmi BİLİR, “İşyerlerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi”, Çimento İşveren, C. 29, S. 1, 2015, s. 14

Tezimizin ikinci bölümünde “İşverenin İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü ve Yükümlülüğün Yerine Getirilmemesi Halinde Sorumluluk” ayrıntılı olarak ele alınmış, yükümlülüğün yerine getiriliş biçimleri, aykırılık halinde ortaya çıkacak hukuki, cezai, idari sorumlulukların değerlendirilmesi ile özel olarak dışarıdan hizmet temini şeklinde işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesi durumunda iş güvenliği açısından nasıl bir sorun ile karşılaşılacağı sorgulanmış, her yükümlülüğün arkasında dayanak olarak bulunması gereken yaptırımlar incelenmiş, uygulamada ve doktrinde söz konusu yaptırımların neler olduğu ve caydırıcılıkları açıklanmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELERİN GENEL ÖZELLİKLERİ

Ş1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜZENLEMELERİ EKSENİNDE TEMEL KAVRAMLAR

I. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları

1. Genel Olarak

Çağın gereksinimlerine uygun olarak, gerek dünyada gerekse Türkiye’de sanayi alanında meydana gelen gelişmeler ile birlikte çalışma hayatında kullanılan makinelerin çoğalması, işyerinde meydana gelebilecek tehlike riskinin artmasına sebebiyet vermiştir. Buna rağmen işverenlerin daha fazla üretim ve kazanç elde etme çabaları nedeni ile işyerinde çocuk ve/veya kadın işçi ayrımı gözetilmeksizin herkesin ağır ve tehlikeli koşullarda çalıştırılması sonucu ortaya çıkmıştır.⁴ Bu sebeple her bireyin temel haklarından çalışma hakkı ve sağlıklı yaşama hakkına istinaden işçinin çalışma hayatında korunmasını, yaşamının ve sağlığının güvence altına alınmasını sağlamak amacı ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sözleşme ile resmileştirilmektedir. İşçi ile işveren arasında mevcut sözleşmede işçi işverene hizmet verme, işveren ise işçiye hizmetinin karşılığını maddi olarak temin etme yükümlülüğü altına girmiş gibi gözükmektedir. Ancak iş sözleşmesinin işçinin kişilik haklarını, maddi ve manevi varlığını da kapsadığı göz ardı edilmemelidir. Bu sebeple çalışma hayatı boyunca işçinin söz konusu iş dolayısı ile meydana gelecek olan tehlikelerden korunması,

⁴Efe Yamakoğlu, “İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2015, s. 6. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, Muhittin ASTARLI/ Ulaş BAYSAL, İş Hukuku, Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014, s.1349. Serdar TAHTAKIRAN, “ İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü ”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2009, s. 3. Zeynep ŞİŞLİ, “İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2007, s. 12.

yaşamının ve sağlığının güvence altına alınması amacı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin meydana geldiği söylenebilir.⁵

İş sağlığı ve güvenliği, işyerinde işçinin fiziki çevre koşulları dolayısı ile karşılaşabileceği sağlık sorunlarının ve işyerinde karşılaşabileceği tehlikelerin önlenmesi ya da azaltılması şeklinde tanımlanabilir.⁶ Bir diğer tanıma göre iş sağlığı ve güvenliği iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek amacı ile iş yerinde işverenin alması gereken tedbirleri ifade etmektedir.⁷

İş sağlığı ve güvenliği hükümleri sayesinde, işyerinde iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesini önlenmesi, iş kazası ve meslek hastalığı dolayısı ile oluşan zararları gidermekten daha önemlidir. Bu durum nedeniyle iş hukuku alanında, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler iş kazası ve meslek hastalığı riskinin önlenmesi amacı ile yapılmaya başlamıştır.⁸ Kanımızca, işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı riskinin önlenmesi amacı ile gerekli tedbirlerin alınması ile birlikte aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi halinde de zararların giderilmesi amacı ile düzenlemeler yapılmalıdır. Kaldı ki işverenin, iş sağlığı ve iş güvenliğine dair yükümlülüklerine uygun davranması, işçiyi gözetme borcunun en önemli bölümünü oluşturmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcuna karşılık gelen bir borçtur.⁹ Dolayısı ile işveren işçilerin sağlıklarını, psikolojik ve fizyolojik bütünlüklerini korumakla yükümlüdür. Bu doğrultuda, Avrupa Birliği'nin 12 Haziran 1989 tarih ve 89-391 EEC sayılı direktifi¹⁰ sağlık kavramının içine hem beden hem de ruh sağlığını almaktadır. Bu bağlamda AB EEC sayılı

⁵Savaş TAŞKENT, Öner EYRENCİ, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul, Legal, 2006, s. 261. Sarper Süzek, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014, s. 864. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s.1349. Kadir ARICI, "Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde Kapsam Meselesi", Çimento İşveren, C. 28, S. 2, Mart 2014, s.3.

⁶Sarper SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, Savaş Yayınevi, No:14, 1985, s. 8.

⁷Namık Kemal ÖZDEMİR, " Uygulama Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2000, s. 201. Tahtakıran, s. 3.

⁸Ali GÜZEL, "Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, 24 Mayıs 2003, s. 17. (Çevrimiçi): http://www.ttb.org.tr/kutuphane/isak_sempozyum_2003.pdf, 30 Nisan 2019. Aslıhan, LİMON, "Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı 1, 2012, s. 209-242.

⁹Tankut CENTEL, İş Hukuku: Bireysel İş Hukuku, Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 1994, s.162- 163. Süzek SARPEN, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul, Beta, Eylül, 2008, s. 346.

¹⁰(Erişim) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>, 30 Nisan 2019.

direktife paralel olarak çıkarılan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6331 sayılı Kanun nezdinde çıkarılan yönetmeliklerle, iş sağlığı ve güvenliği açısından ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır.

1. İşçi Sağlığı Kavramı

İşçilerin, çalışmaları dolayısı ile meydana gelebilecek olan fizyolojik hastalıklardan korunması amacı ile çalışma ortam ve koşullarını düzenlenmesi için yapılan yöntemler işçi sağlığı kavramını oluşturmaktadır.¹¹ Diğer bir deyişle işçi sağlığı kavramı; işçinin çalışma şartlarının, iş dolayısı ile kullanılan araçlar sebebi ile işçide meydana gelebilecek zararların ve iş yerinde bulunan diğer tehlikelerin en aza indirildiği bir çalışma sistematiğidir.¹²

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi sağlığı kavramını açıklarken “*çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler dolayısı ile çalışan sağlığına gelebilecek zararların önlenmesi ve ayrıca çalışanın fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini işin insana ve insanın işe uymasını amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir.*” şeklinde belirtmiştir.¹³ Diğer bir deyişle iş sağlığı; işçilerin çalışma hayatlarını sağlıklı ve verimli geçirebilmesi amacı ile iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları, iş kazası ve meslek hastalığı doğurabilecek etkenlerin en aza indirgenmesi veya ortadan kaldırılması için çalışmaların sistemli biçimde yapılması olarak da tanımlanabilir.

¹¹Ergun İNCE, Çalışma Hukuku, İstanbul, 1998, s. 447. Nazmi BİLİR, “ İşyerlerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C.29, S.1. Yamakoğlu, s.9.

¹²Tankut CENTEL, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı”, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul, 2000, s.5. Tunç DEMİRBİLEK, İş Güvenliği Kültürü, Legal, İzmir, 2005, s.8. Yamakoğlu, s.10 Şişli, s.12.

¹³Özal ÇİÇEK, Mehmet ÖÇAL, “ Dünya da ve Türkiye de İş sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, Emek ve Toplum Dergisi, C.5, Y.5, S.11, 2016, s..108. Nüvit Gerek, “ Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” Türk Metal İş Yayını, Ankara, 1998, s.13.Turhan AKBULUT, İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları, 5. Bası, Sistem, İstanbul, 1994, s.35. Yamakoğlu, s.10. Kadir ATLI, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hizmet Modelleri”, Halk Sağlığı/İş Sağlığı Bilim İş güvenliği uzmanı 29. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası, Ankara, 2015, s.4.

2. İş Güvenliği Kavramı

İşin yapılması sırasında işçilerin karşılaşılabileceği tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması amacı ile işverene getirilmiş olan teknik yükümlülüklerle iş güvenliği denilmektedir.¹⁴Böylelikle işyerinde işin yürütümü dolayısı ile oluşabilecek tehlikelerin ve işçi sağlığında meydana gelebilecek zararların arındırılarak, daha iyi şartlarda çalışma ortamı yaratılması için yapılan sistematik çalışmaların bütünü iş güvenliği kavramını oluşturduğu söylenebilir.¹⁵

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin çalışma hayatı boyunca yapmış olduğu iş sebebiyle karşılaşılabileceği sağlık sorunlarının önlenmesi, çalışma ortamından kaynaklanan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi amacı ile yapılan faaliyetlerin tümü olarak tanımlanabilir.¹⁶ Söz konusu kavram içinde işverenin, işyerinde almış olduğu sağlık ve emniyet tedbirleri haricinde işçinin sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işyeri dışında meydana gelebilecek tehlikelerden de korunması yer almaktadır.¹⁷ İş sağlığı ve güvenliğine verilmiş olan önem, ülkelerin bilim ve teknolojisini, sanayileşmesini tamamlamış olup olmadığına ve ayrıca demokrasi kültürüne göre de değişiklik göstermektedir. Bilim ve teknoloji açısından geri kalan, sanayileşmesini tamamlayamayan ve demokrasi kültürü gelişmemiş olan ülkelerde işçinin sağlığı ve güvenliği kâr amacının gerisinde tutulmaktadır.¹⁸

İş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının birleşimi olup işçinin sağlığı ve güvenliğini sağlamak açısından işyerinde ortaya çıkabilecek

¹⁴Murat DEMİRCİOĞLU, Tankut CENTEL, İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul, 1999, s. 125. İnce, s.447. Demirbilek, s 6. Yamakoğlu, s. 11.

¹⁵İnce, s. 447. İlhan ULUSAN, “ Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Sorumluluğu, Kazancı, İstanbul, 1990, s.33. Gerek, Türkiye de İşçi Sağlık ve İş Güvenliği, s.11. Yamakoğlu, s. 11. Demirbilek s.6.

¹⁶İnal Fıratlı, İş Sağlığı ve Güvenliği Esasları Eğitim Notları, Eğitim ve Danışmanlık, İstanbul, 2004, s.4. Hatice Yaman ÜSTÜNEL, “ İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri”, Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009, s.5

¹⁷Kadir ARICI, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999, s.52. Yücel YETİŞKİN, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Önleyici Tedbir Alma Yükümlülüğü”, Çimento İşveren, C. 32, S. 2, 2018, s. 29.

¹⁸TMMOB Raporu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Genişletilmiş 5. Baskı, Yayın No. MMO/617, Ankara, Nisan 2014, (Çevrimiçi), http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/0352ce4f77227b3_ek.pdf, 01.06.2019.

tehlikelere karşı işçiyi korumayı kapsar.¹⁹ İş sağlığı kavramı, işçinin çalışma ortamında mevcut sağlığını tehdit eden faktörlere karşı işçinin sağlığını korumayı amaçlarken iş güvenliği kavramı, çalışma ortamında bulunan teknik faktörlerde mevcut rizokolara karşı işçinin korunmasını amaçlamaktadır. ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin amacı, 112 Sayılı Tavsiye Kararı'nda "*İşçileri, işlerinden ya da işin yapıldığı koşullardan kaynaklanabilecek her türlü zarardan korumak, özellikle işin işçiye uygun hale getirilmesi ve işçilerin uygun oldukları işlerde çalıştırılmaları ile işçilerin fiziksel ve mental uyumuna katkıda bulunmak ve işçilerin olası en yüksek düzeyde fiziki ve mental iyilik durumlarını oluşturmak ve sürdürmede katkıda bulunmak*" olarak belirtilmiştir.²⁰ İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları bir bütünün parçalarını oluşturmaktadır. Kavramlardan bir tanesinde meydana gelen eksiklik diğer kavramın amacını doğrudan etkilemektedir.²¹ Bu bağlamda 6331 sayılı Kanun nezdinde de iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birlikte ele alınmış ve düzenlenmiş olduğu görülecektir.

II. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Kavramlar

İşverenin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünü inceleyeceğimiz tezimizde öncelikle İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında sıkça değinilen ve tezimizde de sıkça bahsedeceğimiz kavramlardan bazılarını açıklamakta fayda görmekteyiz. Bu sebeple aşağıda 6331 sayılı Kanun nezdinde düzenlenen kavramlar; çalışan, işveren, işveren vekili, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri kavramı olmak üzere sınıflandırılarak incelenecektir.

1. Çalışan

6331 sayılı Kanunda çalışan, "*kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*" şeklinde tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle mesleğin icrası açısından eşit olan ve aynı tehlikelerle karşılaşma riski bulunan kamu veya özel işyerinde istihdam edilmesinin önem teşkil

¹⁹Murat ENGİN, "Tebliğ: Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Ankara, Kamu İş Yayınları, 2006, s.129.

²⁰(Erişim) Uluslararası Çalışma Örgütü, "İşyerlerindeki İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı 112", http://www.itb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=101:uluslararası-lia-gilo-u-yerlerde-k-sai-hmetlere-k-tavse-karari, 28 Şubat 2019.

²¹Saim Ocak, İş Güvenliği Uzmanlığı, Adalet Yayınevi, 2013, s. 5.

etmediği gerçek kişiler İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında korunması gereken kişilerdir.²² Kanun lafzından da anlaşılacağı üzere çalışan tanımının içerisine gerçek kişiler girmektedir. Tüzel kişilerin çalışan olarak sınıflandırılması mümkün değildir.²³ Bağımsız çalışan ve beraberinde bir veya birkaç kişi istihdam etmeyen kişilerin ise kar ve zararlarının kendilerine ait olması, ürün, hizmet ve müşteri seçimini serbestçe yapabilmeleri dolayısı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamında çalışan olarak kabul edilmeyecekleri açıktır.

6331 sayılı Kanunun tanımında özel ve kamu işyeri şeklinde bir ayrıma gidilmiştir. Bu sebeple özel işyerlerinde istihdam edilen kişilerin ve kamu işyerlerinde istihdam edilen kişilerin ayrımını aşağıda daha ayrıntılı incelemek yerinde olacaktır.

a. Özel İşyerinde Çalışan Kişiler

6331 sayılı Kanun nezdinde özel işyerinde çalışan gerçek kişilerden bahsedilmektedir. Özel işyerinde çalışan gerçek kişiler kavramının içerisinde en geniş yer kaplayan topluluğu “işçi”²⁴ olarak nitelendirilen grup oluşturmaktadır. İşçi kavramı sanayileşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Fabrikalaşmanın artması ile işyerinde meydana gelebilecek tehlikelere ilişkin riskler de orantılı olarak artmış ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler daha da önem kazanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu²⁵ madde 2 hükmü, “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” şeklinde işçi kavramını açıklamıştır. 4857 sayılı Kanun maddesinde geçen iş sözleşmesi kavramı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun²⁶ Altuncu Bölümünde yer alan Hizmet Sözleşmesi başlığı altında incelenmiş 393. madde hükmüne atıf yapılmaktadır. 6098 sayılı Kanun 393. maddesinde “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*” şeklinde iş

²²Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.323.Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 30. Yamakoğlu, s. 57.

²³Ocak, a.g.e., s.17.

²⁴Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s. 37-38. Süzek, İş Hukuku, 121-125; Taşkent/Eyrenci/Ulucan, a.g.e., s. 23-25. Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, 9. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2013, s.60-61. Yamakoğlu, s.58.

²⁵R.G., 22.05.2003, S. 25134.

²⁶R.G., 11.01.2011, S. 27836.

sözleşmesine ilişkin unsurları açıklamıştır. Bu bağlamda 6331 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi gereken çalışan kavramının içerisine hem 4857 sayılı Kanunda belirtilmiş olan işçiler hem de 6098 sayılı Kanun kapsamındaki giren işçiler girmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki 5953 sayılı Basın İş Kanunu nezdinde çalışan gazeteciler ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamları olarak nitelendirilen kişiler de hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen kişilerden olmaları dolayısı ile 6331 sayılı Kanunun kapsamına dahil kabul edilmelidir.

b. Kamu İşyerlerinde Çalışan Kişiler

Kamu işyerlerinde çalışan kişiler konusunda, ilk olarak akla memur statüsünde çalışanlar gelmektedir. Anayasa madde 128 hükmü, “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” ile de bu durum belirtilmiştir. Ayrıca memur statüsünde çalışanların genel idari esaslara bağlı olarak çalıştığı ve hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışmadıklarını söylemek mümkündür. Memur ve idarenin, hak ve yükümlülüklerine ilişkin başkaca düzenlemeler bulunmaktadır.²⁷

Kamu kurumlarında çalışan diğer personeller ise 657 sayılı Kanun²⁸ uyarınca sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi olarak sınıflandırılmıştır. Belirmek gerekir ki 657 sayılı Kanun kapsamında çalışan tüm kişiler de 6331 sayılı Kanunda belirtilen *çalışan* kavramının içerisine girmektedirler. Bu bağlamda 6331 sayılı Kanunda özellikle kapsam dışında bırakıldığı belirtilmiş olan kişiler haricinde tüm çalışanların 6331 sayılı Kanun hükümleri ile korunduğu söylenebilir.

2. İşveren

6331 sayılı Kanun hükmünde, “*çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” şeklinde işveren kavramı tanımlanmıştır. 6331 sayılı Kanunda belirtilmiş olan tanımdan da görüleceği üzere gerçek ve tüzel kişilerin dâhil olduğu gibi tüzel kişiliği bulunmayan bir kurum ya da

²⁷Turan YILDIRIM, Melikşah YASİN, Nur KARAN, H. Eyüp ÖZDEMİR, Gül ÜSTÜN, Özge TEKİNSOY OKAY, İdare Hukuku, Oniki Levha Yayıncılık, 2018, s.306

²⁸R.G., 14.07.1965, S. 12056

kuruluş da işveren kapsamına dâhildir. Tüzel kişiliğe haiz olmayan adi şirketler, ticaret ortaklıkları, kooperatifler, dernek, vakıf gibi kuruluşlar, Bakanlıklar, belediyeler, kamu iktisadi teşebbüsleri 6331 sayılı Kanun kapsamında işveren kabul edilen kurum ve kuruluşlar olarak örneklendirilebilir. Bu bağlamda kurum ve kuruluşlar işveren hak ehliyetine sahiptir. Ancak fiil ehliyeti, 6331 sayılı Kanun bağlamında, kurum yada kuruluşların en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi bulunan gerçek kişiye aittir.²⁹

3. İşveren Vekili

6331 sayılı Kanun madde 3 hükmü uyarınca “*işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır*” şeklinde 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise, “*işveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse*” olarak tanımlanmıştır. İşveren vekili kanun koyucu tarafından işverenin nam ve hesabına hareket eden kişi şeklinde sayılmıştır. Ayrıca işveren vekili, işçilere karşı yükümlülükleri bakımından doğrudan işveren olarak kabul edilmiştir.

4. İşyeri Hekimi

6331 Sayılı Kanun 2. madde hükmü işyeri hekimini, “*İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip işyeri hekimi*” şeklinde, Türk Tabipleri Birliği İşyeri hekimliği Çalışma Onayı Yönetmeliği³⁰ ise; “*işyeri hekimi olarak çalışma hak ve yetkisine sahip olan işyeri hekimi*” şeklinde tanımlamıştır.

İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlaşmış, gerekli eğitimleri tamamlamış, işçilerin gereken tıbbi müdahalelerini yapabilecek, önleyici müdahalelerde bulunabilecek, Tıp Fakültesi mezunu, Türk Tabipler Birliği tarafından çalışma onayı olan Bakanlıkça yetkilendirilecek kişiler olarak tanımlanabilir. Uygulamalı tıp biliminde ise işyeri hekimliği, iş dolayısı ile işçilerin sağlığına gelebilecek herhangi bir zararı önleyen psikoloji, mikrobiyoloji, fizyoloji, patoloji,

²⁹Süzek, İş Hukuku, s. 131-132. Yamakoğlu, s. 69.

³⁰R.G., 21.12. 2002 T, S. 24970.

ortopedi, toksikoloji gibi birçok tıp dalını kapsamaması gereken uzmanlık alanıdır.³¹Bu başlık altında işyeri hekimliği ile alakalı genel bilgiler verilmiş olup tezimizin ikinci bölümünde daha ayrıntılı olarak işyeri hekimliğine ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

5. İş Güvenliği Uzmanı

6331 sayılı Kanun 3. maddesinin 1. fıkrasında iş güvenliği uzmanı, “*Usul ve esasları yönetmelik nezdinde belirlenecek olan iş sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı çalışmak üzere Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma yaşamını denetleyen müfettişler ile mühendis veya mimar olma eğitimi veren üniversitelerin ilgili fakültelerinden mezunlar ile teknik eleman*” şeklinde tanımlanmıştır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik³² 4. madde de ise iş güvenliği uzmanının tanımı, “*İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis, mimar veya teknik elemanı,*” şeklinde yapılmaktadır.

6331 sayılı Kanun ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik hükümlerinden de görüleceği üzere iş güvenliği uzmanı kavramına ilişkin net bir tanım yapılmamış, iş güvenliği uzmanında bulunması gereken nitelikler sayılmıştır. İş güvenliği uzmanı, işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak amacı ile işyerinin teknik ve niteliğine uygun olarak seçilmiş olan işin ve işçinin selameti açısından gerekli kontrolleri yapmak ve tedbirleri almak amacı ile işverene danışmanlık veren uzmanlık alanı olarak nitelendirilebilir.³³Bu başlık altında iş güvenliği uzmanı ile alakalı genel bilgiler verilmiş olup tezimizin ikinci bölümünde daha ayrıntılı olarak iş güvenliği uzmanına ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

³¹Demircioğlu, a.g.m., s.199.

³²RG., 29.12.2012 T., S. 28512

³³Alp ESİN, “İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi”, Çimento İşveren, Temmuz 2014, s. 17, Mahmut KABAKÇI, Avrupa Birliği İş Hukuku İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatına Uyumu, İstanbul, Beta, 2009, s.309. Nazlı, s. 128.

6. İşyeri

6331 sayılı Kanununun 3. maddesinde, “mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağılı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu” şeklinde işyeri kavramı ifade edilmiştir. 6331 sayılı Kanunun kapsamına girmesi açısından önemli olan işbu kavramın dört bir yanı duvarlarla örölü kapalı alanlardan oluşmadığı iş organizasyonu içerisinde mal veya hizmet üretmek maksadı ile çalışanların birlikte örgütlendiği yer anlamına gelmektedir.³⁴ Ancak günümüzde farklı sektörlerin oluşması ve teknolojik gelişmeler dolayısı ile işyeri kavramının dar anlamda düşünülmesi doğru değildir. 6331 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilecek olan işyerleri yine kanunlar çerçevesinde duruma uygun olarak belirlenmelidir.

III. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları

1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen önemin başlıca sebepleri iş kazası ve meslek hastalığı gelmektedir. İş kazası veya meslek hastalığı dolayısı ile işveren tedavi masrafları, tazminat yükümlülüğü, üretim ve verimin azalması dolayısı ile madden külfet altına girmektedir. Çalışanlar ise iş kazası veya meslek hastalığı dolayısı ile sağlıklı yaşama dair umutlarını kaybetmektedirler. Bu bağlamda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması hem çalışan hem de işveren açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple iş kazası ve meslek hastalığı kavramları çeşitli kanun ve yönetmelikler nezdinde tanımlanmıştır. Ancak biz iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarını 6331 sayılı Kanun çerçevesinde inceleyeceğiz.

³⁴Ocak, a.g.e., s. 18.

2. İş Kazası Kavramı

İş dolayısı ile çalışanın ruhen ya da bedenen zarar görmesi hali iş kazası olarak adlandırılmaktadır.³⁵6331 sayılı Kanunda iş kazası, “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı ifade eder.” şeklinde açıklanmıştır. İş kazasına ilişkin diğer bir tanım ise 5510 sayılı Kanun nezdinde yapılmış olup “İş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada; İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında; bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda; emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay” olarak sayılmıştır. 5510 sayılı Kanunda iş kazası kavramı 6331 sayılı Kanunda belirtilen iş kazası kavramına oranla daha geniş kapsamlı olduğu söylenebilmektedir.³⁶Bu bağlamda iş kazası “işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhen zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanabilmelidir.³⁷

3. Meslek Hastalığı Kavramı

6331 sayılı Kanun madde 3 hükmünde meslek hastalığı, “ Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmaktadır. İş kazası kavramında olduğu gibi meslek hastalığına ilişkin çeşitli mevzuatlarda da tanımlama yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun Hükmünde meslek hastalığı kavramı, “ sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık bedensel ya da ruhsal engellilik hali” şeklinde açıklamıştır. Uygulama açısından ise 5510 sayılı Kanun hükümleri ile birlikte 6331 sayılı Kanun nezdinde belirtilmiş olan tanımların birlikte

³⁵Ocak, a.g.e., s. 7. Yamakoğlu, s. 77.

³⁶Ocak, a.g.e., s. 7.

³⁷Yamakoğlu, s. 78.

değerlendirilmesi gerekmektedir.³⁸ Tüm bu tanımlardan yola çıkarak meslek hastalığı kavramı, zararlı bir etken dolayısı ile kişinin vücudunda meydana gelen rahatsızlık ile zararlı etkenin arasında çalışılan ortam ve koşulların kurmuş olduğu neden- sonuç ilişkisine dayanan hastalık olarak da tanımlanabilir.

IV. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi

1. Genel Olarak

6331 sayılı Kanun ve İş Sağlığı Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile işverene işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getirilmiştir. Kanun ve Yönetmelik nezdinde işverene getirilmiş olan bu yükümlülük işveren tarafından çeşitli seçenekler göz önünde bulundurulurken yerine getirilebilecektir. 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinde, *“Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.”* hükmü bulunmakta olup söz konusu hükümde işverenin öncelikle çalışanları arasında mevcut niteliklere sahip olan çalışmanı görevlendirmesi gerektiği, işveren nezdinde çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği alanında gereken niteliklere haiz bir çalışanın olmaması durumunda ise gereken hizmeti kısmen veya tamamen dışarıdan alabileceği belirtilmiştir.³⁹

6331 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile işverenin istihdam usulü konusunda kısıtlanmış olduğu, işyerinde gerekli niteliklere sahip bir çalışanın bulunması durumunda işverenin dışarıdan hizmet temin edemeyeceği ya da kısmen ihtiyaç duyulan alanda hizmet alabileceği anlaşılmaktadır. Ancak işverenin dışarıdan iş

³⁸Baycık, 96. vd. Bıyıkçı, s. 12 vd. Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 417. Ocak, a.g.e., s.9

³⁹Ekmekçi, 4857 Sayılı Kanun, s. 156. Özdemir, İş Sağlığı, s. 148. Murat DEMİRCİOĞLU, Hasan Ali KAPLAN, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, Sicil İş Hukuku, 2013, S.30,s.17, Nazlı, s.127.

sağlığı ve güvenliği hizmet teminini sağlaması konusunda yol gösterici olan uluslararası niteliklere sahip belgeler⁴⁰ bulunmaktadır. 112 Sayılı ILO'nun tavsiye kararı ve buna bağlı olarak 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 89-391 sayılı Direktifi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetlerin dışarıdan temini açısından yol gösterici belgeler olarak sayılabilmektedir. 112 Sayılı ILO tavsiye kararı 3. madde hükmünde, *“Koşullara ve uygulanabilir ölçütlere bağlı olarak, iş sağlığı hizmetleri; işyerlerinin kendilerince örgütlenebilir ya da bir dış kuruluşa bağlanmakla bir iş yerinde ayrı bir hizmet olarak ya da birkaç iş yerinin ortak hizmeti olarak örgütlenmiş olmalıdır.”* hükmü mevcuttur. 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin ILO sözleşmesi⁴¹ 6. maddede, *“İş sağlığı hizmetlerinin oluşturulması, mevzuat ile ya da toplu sözleşmeler veya ilgili işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaştığı başka bir şekilde veya yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde yapılacaktır.”* şeklinde 7. maddede ise *“ İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetler, tek işletmeye hizmet verme şeklinde olabileceği gibi, birçok işletmeye genel bir hizmet tesis şeklinde de örgütlenebilir.”* şeklinde düzenlenmiştir. İşbu hükümler dikkate alındığında ilk olarak 112 sayılı ILO tavsiye kararında işverenin dışarıdan hizmet alabileceğine ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Yine 112 sayılı Tavsiye kararına uygun olarak çıkartılan 161 No'lu Sağlık Hizmetleri Sözleşmesi ise Türkiye tarafından 22.04.2005 tarihinde kabul edilmiştir. 161 Nolu Sağlık Hizmetleri Sözleşmesinin 6. maddesinde iş sağlığı hizmetlerinin uygulanma sebepleri belirtilmiş ayrıca 7. maddesinde de dışarıdan hizmet alımına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. AB Direktifi 7. madde de ise, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemlerin alınmasına olanak bulunmaması halinde söz konusu önlemlerin alınması için dışarıdan hizmet temin edilebileceği yer almaktadır.⁴² Bahsedilen düzenlemeler Türkiye de iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hizmetin dışarıdan hizmet temini şeklinde alınması için yol gösterici olmuştur.

⁴⁰Seher DEMİRKAYA, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, Çimento İşveren, C. 28, S. 6, 2014, s. 14.

⁴¹ILO Kabul Tarihi: 07.07.1985 T., Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 T., S. 5039, RG., 13.01.2004 T., S. 25345 Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 22.04.2005.

⁴²T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri”, Yayın No. 11, Ankara, 2014, S. 55, (Çevrimiçi), http://www.isguvenligi.net/wpcontent/uploads/ab_isig_direktifi, 1 Nisan 2019.

İşyeri nezdinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamına ilişkin usul ve esaslar İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde belirtilmiştir. Yönetmeliğin 14. maddesinde işverenin gerekli istihdamı sağlarken uyması gereken usul işlemleri işverenin yükümlülüğüne istinaden yapacağı seçime göre ayrı ayrı belirtilmiştir. Genel olarak taraflar arasında sözleşme yapılması halinde İSG-KATİP sisteminde mevcut örneğe uygun hazırlanacak olan sözleşmenin İSG-KATİP sistemi üzerinden sunularak en geç beş (5) iş günü içerisinde taraflarca da onaylanması gerektiği kabul edilmiştir. Ayrıca Yönetmelik md. 9'da yapılan görevlendirmeler için İSG Genel Müdürlüğüne bildirim yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bildirim sonrasında ise Genel Müdürlükçe bildirimle ilişkin esaslar incelenecek olup inceleme sonucunda onaylanmayan bildirimler olması halinde işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının görevlerine başlayamayacağı belirtilmiştir. Bu hüküm yine iş sağlığı yönetmeliği 5. maddesi ile getirilmiş olup iş yerinde görevlendirilen kişilerin zorunlu nedenler sebebiyle değiştirilmesi ve değişikliğe ilişkin sürenin 30 günü geçmesi halinde, durumun İSG Genel Müdürlüğüne bildirileceği belirtilmiştir. Ayrıca söz konusu yönetmelik ile işverenin iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekiminin istifası vb. sebeplerle kesin olarak çalışmayacak olması durumunda da en geç beş (5) iş gününde durumun İSG Genel Müdürlüğüne bildirmesi zorunlu kılınmıştır. Dolayısıyla işverenin işyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü sadece belirtilen uzmanlık alanlarına ve niteliklere sahip kişilerin işe alınması ile değil gereken usul işlemlerinin zamanında yapılması ile de devam etmektedir.

Tezimizin bu bölümünde öncelikle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevleri, nitelikleri, çalışma koşulları, işveren tarafından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının nasıl istihdam edileceği ve işverenin iş yerinde söz konusu yükümlülüğü yerine getirmek amacı ile kanun ve yönetmelik ile düzenlenmiş olan değişikliklerin neler olduğu ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

2. İş Güvenliği Uzmanı

a. İş Güvenliği Uzmanı Tanım ve Nitelikleri

6331 sayılı Kanun 3. maddesinin 1. fıkrasında iş güvenliği uzmanı , “*Usul ve esasları yönetmelik nezdinde belirlenecek olan iş sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı çalışmak üzere Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma yaşamını denetleyen müfettişler ile mühendis veya mimar olma eğitimi veren üniversitelerin ilgili fakültelerinden mezunlar ile teknik eleman*” şeklinde tanımlanmıştır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁴³ 4. Maddede ise iş güvenliği uzmanının tanımı “*İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis, mimar veya teknik elemanı,*” şeklinde yapılmaktadır.

6331 sayılı Kanun ve İş Güvenliği Uzmanları Yönetmelik hükümlerinden görüleceği üzere iş güvenliği uzmanı kavramına ilişkin net bir tanım yapılmamış, iş güvenliği uzmanında bulunması gereken nitelikler sayılmıştır. Yani iş güvenliği uzmanı, işyerinde, işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak amacı ile işyerinin teknik ve niteliğine uygun olarak seçilmiş olan işin ve işçinin selameti açısından gerekli kontrolleri yapmak ve tedbirleri almak amacı ile işverene danışmanlık veren uzmanlık alanı olarak nitelendirilebilir.⁴⁴ 6331 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden itibaren işin niteliği veya tehlikesi gözetilmeden işyerinde iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü gelmiş, 6331 sayılı Kanun 6. madde hükmünde ise işçi sayısı, işin ve işyerinin tehlike sınıfına istinaden işverenin istihdamedeceği iş güvenliği uzmanının niteliklerinin değişebileceği ancak tehlike sınıfı ve işçi sayısı gözetilmeden iş güvenliği uzmanı bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.

⁴³RG., 29.12.2012 T., S. 28512

⁴⁴Alp ESİN, “İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi”, Çimento İşveren, Temmuz 2014, s. 17, Mahmut KABAKÇI, Avrupa Birliği İş Hukuku İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatına Uyumu, İstanbul, Beta, 2009, s.309. Nazlı, s. 128.

İşyerinin tehlike sınıfı ise işyerinde yapılan işin niteliği, kullanılan ekipmanların tehlike derecesi, çalışma ortam ve şartları göz önüne alınarak Bakanlıkça çıkarılan tebliğ ile belirlenmektedir.⁴⁵ 6331 sayılı Kanun 9. madde hükmü, “İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83’üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o iş yerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.” şeklinde düzenlenmiş Bakanlıkça işyerinin tehlikesinin belirlenebilmesi açısından çıkarılacak olan tebliğin önü açılmıştır.⁴⁶

Tehlike sınıfına istinaden işyerinde istihdam edilmesi gereken iş güvenliği uzmanı niteliklerinin değişeceği 6331 sayılı Kanun 8. madde hükmünde; “İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde A sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az B sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az C sınıfı iş güvenliği İş güvenliği uzmanı lığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.” şeklinde belirlenmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 7. maddede yine; “ İş güvenliği uzmanlarından; C sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, B sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli

⁴⁵RG.,26.12.2012 T., S. 28509’de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan “ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin” İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde bulunan bazı kısımları, RG. 12.03.2019, S. 30712 de yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” ile değişikliğe uğramıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: (Erişim),<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/03/20190312-6.htm>, 25 Şubat 2019.

⁴⁶Nüvit GEREK, bu duruma ilişkin; Tehlike sınıfının belirlenmesi açısından iş yerinde yapılan asıl işin dikkate alınacağı hükmünün, iş yerinde yapılan asıl işin mahiyetinin söz konusu iş yerinde yapılan diğer işler arasında en tehlikeli iş olması durumunda söz konusu yaklaşımın doğru olacağını ancak bu yaklaşımın her aman doğru sonuçlar vermeyebileceğini belirtmiş ve durumu örneklendirmiştir; Üniversitelerin ana faaliyetinin eğitim, öğretim vermek olmasına rağmen üniversitelerin birçoğunda değişik konularda üretim yapan birimlerin olması asıl işin tehlikesi ile üretim sebebi ile işçilerin karşılaşacakları tehlike sınıfının farklı olması söz konusu olabilir. Böyle bir durumda işyerlerinin farklı birimlerinin ayrı ayrı tehlike sınıfı açısından değerlendirmeye tâbi tutulmasının 6331 sayılı kanunun amacına daha uygun olacağını belirtmiştir. Nüvit GEREK, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, s. 17.

sınıflarda, A sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.” şeklinde sınıflandırılmıştır. Tüm bu hususlar dolayısı ile iş güvenliği uzmanının nitelikleri, işyerinin belirlenen tehlike sınıfına istinaden alması gereken çalışma belgesi ile sınırlandırıldığı görülmektedir. Ancak genel olarak iş güvenliği uzmanının işyerinin belirlenen tehlike sınıfına istinaden sahip olması gereken belgelere ilişkin ayırımın yerinde olmadığı görüşü hâkimdir.⁴⁷ 6331 sayılı Kanun ile Bakanlık İş Müfettişleri ile SGK müfettişleri, mühendis veya mimar eğitimi veren fakülte mezunları, teknik öğretmenler, fizik, kimya veya biyoloji alanında çeşitli unvanlara sahip olanlar, üniversitelerin iş sağlık ve güvenliğine ilişkin lisans ya da ön lisans programlarından mezun olanlar iş güvenliği uzmanı belgesi alabilecek ve iş güvenliği uzmanı olabilecektir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 8. madde de iş güvenliği uzmanı belgesi almamış kişilerin öncelikle C sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi alabilecekleri belirtilmiştir. C sınıfı belge, iş güvenliği uzmanlık eğitimine katılarak yapılacak sınavda başarı elde edilmesi sonucunda alınacaktır. C sınıfına ilişkin belge alanlar belgelerin B ve A sınıfına yükseltebileceklerdir. Bu durumun istisnası ise Bakanlığın bazı birimlerinde çalışması bulunan ve iş sağlık ve güvenliği ya da iş güvenliği programında doktora/yüksek lisans bitiren kişilerden oluşmaktadır.

⁴⁷Ömer EKMEKÇİ, “ 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi”, İstanbul, Legal, 2005, s. 140-141. Fatih Yılmaz bu duruma ilişkin eleştirisinde; bu uzmanlık sisteminin, bu işi yapan ama yönetmelik nezdinde belirlenen özellikleri taşımayanların işlerini kaybetme durumu ile karşı karşıya olduğunu bu sisteme göre önemli olan kriterin İş güvenliği uzmanlık belgesi olması dolayısı ile hiçbir İş güvenliği uzmanlığı veya deneyimi olmayan kişilerin belirli bir süre eğitim almaları sonucunda belge almaları sonucunda deneyimli kişilerin değil de yeni mezun kişilerin tercih edileceğini, en azından A sınıfı belge alabilmesi için deneyim koşulunun aranmasının gerekliliğini ve ülkemizde bu uygulamanın gereksiz olduğunu, kaldı ki gelişmiş ülkelerde bile böyle bir uygulamanın bulunmadığını örneklerinin Batı’da olduğu gibi en azından iki aşamalı bir sistemin uygulanmasının daha yerinde olabileceğini, Mühendis veya teknik okul mezunlarını verilecek eğitimlerle ilk olarak “iş güvenliği mühendisi” veya “teknik elemanı” olarak belgelendirmenin, gerekli ve yeterli deneyim kazanıldıktan sonra ikinci olarak verilecek eğitim ile İş güvenliği uzmanı olmalarının daha uygulanabilir bir yöntem olduğunu ya da İş güvenliği uzmanlık sisteminin üç sınıf yerine, belirli bir süre deneyim koşulu ile tek sınıf olarak değerlendirilmesinin bile daha uygun olacağını belirtmiştir. Fatih YILMAZ; “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi, Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Kamu İş, C.11,S. 2, 2010, s. 100. (Örgütlenme)

A sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi; B sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi ile dört yıl ve daha fazla çalışan ve çalıştığını sözleşmeler ile belgeleyen ayrıca A sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi eğitimi alarak eğitim sonunda yapılan sınavda başarılı olan mühendis ya da mimar yetiştirmek için eğitim veren üniversitelerin ilgili fakültelerinden mezunlar ile teknik elemanlar, iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği alanında doktora yapmış olanlar, İSG Genel Müdürlüğü ya da bağlı birimlerinde on yıl ve daha fazla çalışan ve yine mimar yetiştirmek için eğitim veren üniversitelerin ilgili fakültelerinden mezunlar ile teknik elemanlar, iş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı yapılan zaman da dâhil olmak üzere on yıl ve daha fazla çalışan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri, İSG Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde iş güvenliği uzman yardımcılığı yapılan süre de dâhil olmak üzere on yıl ve daha fazla fiilen çalışan mühendis ya da mimar olmak için eğitim veren fakülte mezunlar ile teknik eleman olan iş güvenliği uzmanlarına verilecektir.

B sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesi ise; C sınıfı iş güvenliği uzmanlık belgesiyle üç yıl ve daha fazla fiilen çalıştığını iş güvenliği uzmanlık sözleşmesi ile kanıtlayan ve B sınıfı iş güvenliği uzmanlık eğitimi alarak yapılacak sınavda başarılı olan mühendis ya da mimar eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlar, iş sağlığı ve güvenliği ya da iş güvenliği programında yüksek lisans bitiren mühendis veya mimar eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan olmak şartı ile B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlar, iş sağlığı ve güvenliği bölümün de teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman vasfındaki iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili yerlerde müfettiş yardımcılığı zamanı da eklenmek sureti ile on yıl ve daha fazla çalışmış olan müfettişlerden B Sınıfı İş güvenliği uzmanlık eğitimine katılarak yapılacak sınavda başarılı olan kişilere verilmektedir.

İş güvenliği uzmanlığı sınıflarına ilişkin belgelere sahip iş güvenliği uzmanlarının, işyerinin niteliği ve çalışma alanı göz önüne alınmaksızın iş güvenliği uzmanı olarak her alanda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışabilme imkânına sahip olmaları uygulamada sorun teşkil edebilmektedir. İşyerinde, işçilerin güvenliğinin ve işin düzeninin sağlanması açısından iş güvenliği uzmanının işyerinin bağlı olduğu iş

koluna uygun nitelikte ve donanımda olması gerekmektedir.⁴⁸ Aksi takdirde 6331 sayılı Kanunun getirmeye çalıştığı işçi sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması amacı gerçekleşmemiş olacaktır.⁴⁹ Bu sebeple İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliği 5. maddesinde, “İşveren, sektörel düzenleme dolayısı ile maden, yapı ve başka sektörlerde ilk olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar Bakanlık tarafından düzenlendikten sonra sektörel iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olan iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır.” şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Böylece sektörel iş güvenliği uzmanı görevlendirme kavramı ile işyerinin bağlı olduğu iş kolunda iş güvenliği uzmanlığı olan iş güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluğu getirmiştir. Aynı zamanda sektörel görevlendirme konusu 6331 sayılı Kanun md. 8. maddesinde⁵⁰ de yer almakta olup bahsedilen tehlikeye karşı kanun nezdinde de önlem alınması amaçlanmıştır.

b. İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Statüsü

İş güvenliği uzmanının, görevini yerine getirirken işverene karşı korunabilmesi açısından hukuki statüsünün belirlenmesi önem teşkil etmektedir. İşveren ile iş güvenliği uzmanı arasında sözleşmesel ilişki bulunması dolayısı ile iş güvenliği uzmanlarının iş sözleşmesine dayanarak işçi statüsünde olduğu kabul edilebilir.⁵¹ Doktrinde mevcut çoğunluk görüş ise iş güvenliği uzmanının hukuki statüsünün işçiye emir ve talimat verme yetkisinin bulunmaması sebebi ile işçi olarak kabul edilmesi gerektiğidir.⁵² İş güvenliği uzmanının hukuki statüsünün işyerinde gereken iş sağlık ve güvenliğine ilişkin tedbirleri alabilmesi amacı ile işveren vekili konumunda olması

⁴⁸Saim OCAK, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İş Güvencesi”, Prof. Dr. Turan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 218.

⁴⁹Ekmekçi, a.g.e., s. 144-145. Gürkan FİŞEK, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Takım Oyunu”, Sarper Süzek’e Armağan, C. 2, S. 1855, Ankara, 2011, s. 9. Zehra BALKIR, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku, S. 28, Aralık, 2012, s. 39. Levent AKIN, “ İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Yerinin Örgütlenmesi”, AÜHFD, C.54, S.1, 2005, s.51. (İşyeri Örgütlenmesi)

⁵⁰RG, 23.04.2015 T., S. 29335, “ 6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 6331 sayılı kanuna getirilmiş olan değişiklik.

⁵¹Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 1405.

⁵²Erdem Özdemir, a.g.e., s. 215 vd.

gerekliliği de kabul edilmektedir.⁵³ Ancak iş yerinde sağlanması gereken düzenin ve çalışma şartlarının belirlenebilmesi açısından iş güvenliği uzmanı ile işveren arasında yapılan sözleşmenin niteliği önem kazanmaktadır. Sözleşmede iş güvenliği uzmanının işveren vekilliği konumunda olduğuna ilişkin ibarelerin bulunması halinde iş güvenliği uzmanı, işveren vekili şeklinde de değerlendirilebilir.

c. İş Güvenliği Uzmanının Görev Yetki ve Yükümlülükleri

aa. Genel Olarak

İş güvenliği uzmanlarının 6331 sayılı Kanun ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte görev yetki ve yükümlülükleri belirtilmiştir. İş güvenliği uzmanları, işyerinde mevcut tehlikelerin önlenmesi ve işçilerin güvenliğinin ve sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılması açısından önemli bir konumdadırlar. İşyerinde meydana gelecek olan kazaların önlenmesi ve işçilerin meslek hastalığına yakalanmaması için iş güvenliği uzmanlarının görevlerini aksatmadan, meslek etiğine uygun ve yapılan işin sorumluluk ve yükümlülüklerinin bilinciyle hareket etmeleri gerekmektedir.⁵⁴ Ancak iş güvenliği uzmanlarının çalışma zaman dilimleri ve işyerinde istihdam edilmesi gereken iş güvenliği uzmanı sayısı, iş güvenliği uzmanının belirtilen yükümlülük ve sorumluluklara uygun olarak görevini yerine getirmeleri gerçekçi olmayacaktır. Böylelikle söz konusu düzenleme ile ulaşılmak istenen amacın kâğıt üzerinde kalma tehlikesi ile karşılaşılacaktır.⁵⁵

bb. İş Güvenliği Uzmanının Görevleri

İş güvenliği uzmanlarının görevleri İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliği 9. madde hükmünde rehberlik yapmak, risk değerlendirmesine ilişkin çalışmalar yapmak, çalışma ortamı gözetimi, çalışanlara yapılacak eğitim, bilgilendirme işlemleri

⁵³Esra BAŞKAN, “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve Uzmanların İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Sorumluluğu”, Çimento İşveren, C. 28, S.4, Temmuz, 2014, s. 26. Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s.1405. Ocak, a.g.e., s. 19.

⁵⁴Nazlı, s.132.

⁵⁵Gülsevil ALPAGUT; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan, İÜHFD, C. 72, S. 2, 2014, s. 38. Nurşen CANIKLIOĞLU; “İş Güvenliği İş güvenliği uzmanı ı ve İşyeri İşyeri hekimi İstihdamı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, TİSK , Yayın No:332, 2012, s.52-53.(İSG Kanun Tasarısı Semineri). YILMAZ, Örgütlenme, s. 102.

ve kayıtları, ilgili birimlerle birlikte çalışmak şeklinde bölümlere ayrılmış ve ayrıntılı olarak her bölüm içerisinde iş güvenliği uzmanına ait görevler sıralanmıştır.

İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliğinde yapılmış olan sınıflandırmada belirtilen görevler, İş güvenliği uzmanlarına işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılması gereken değişiklikler ile ilgili kullanılan araç, gereç ve teçhizatların durumu, bakımı, işin planlaması, organizasyonu, işyerinde kullanılacak koruyucu teçhizatların temini ve belirlenmesi, işe ilişkin işverene gereken önerilerde bulunulması, işyerinde alınması gereken önlemlere ilişkin işverene yazılı bildirimde bulunulması şeklinde rehberlik görevi verilmiştir. Ayrıca işyerinde risk değerlendirmesi yapılması ve risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken önlemlere ilişkin işverene öneride bulunulmak , işyerinde çalışma ortamının gözetimini yapmak, işyerinde yapılacak bakım, ölçüm ve uygulamaların yapılışını kontrol etmek, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı bilgilendirilmelerini sağlamak ve çalışma ortamına ilişkin gözetimleri ve eğitimlere dair yıllık kayıtları tutmak, işyeri hekimi ile birlikte iş yerinde meydana gelen veya gelme ihtimali olan kaza ya da hastalık gibi durumlara değerlendirme yapmak da iş güvenliği uzmanlarının görevleri arasında sayılmıştır.

İş güvenliği uzmanının işverene yapılması gerekenlerle alakalı yazılı bildirimde bulunma yükümlülüğü İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliği 9. madde hükmünde belirtilmiştir. İşbu yazılı bildirim, işverenin işyerinde iş sağlık ve güvenliğinin sağlanması açısından bütün tedbir ve önlemleri almakla yükümlülüğü dolayısı ile işverenin söz konusu önlemleri alması gerektiğinin ispatı açısından önemlidir. Ancak yazılı bildirim şartının her durumda uygulanmasının beklenmesi yanlıştır. Buna ilişkin bir ayırım yapılması gerekmektedir.⁵⁶ Aynı zamanda işverenin söz konusu önlemleri alma yükümlülüğüne rağmen iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından alınması istenilen önlemler amacını aşar bir nitelik taşımamalıdır.⁵⁷

⁵⁶Ayırım yapılmasına ilişkin görüşün temeli, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının üzerinde bulunan sorumluluğun fazla olması dolayısı ile işyeri hekimler ve iş güvenliği uzmanlarının ihmallerinden dolayı işverene karşı yükümlü olduklarını belirten hükümler de göz önüne alınarak iş yerinde yazılı bildirim yapılmadan kaza ya da hastalık meydana gelmesi halinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yetki belgelerinin askıya alınması tehlikesinin söz konusu olabileceğidir. Şükran Ertürk, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku, S. 27, Eylül, 2012, s. 17.

⁵⁷Erdem Özdemir, a.g.e., s.202. Caniklioğlu, İSG Kanun Tasarısı Semineri, s.50. Nazlı, s.138.

cc. İş Güvenliği Uzmanının Yetki ve Yükümlülükleri

İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliğinin 10. ve 11. maddelerinde iş güvenliği uzmanlarının yetki ve yükümlülükleri belirtilmiştir. İş güvenliği uzmanının yetkileri, ciddi ve önlem alınamayacak şekilde gerçekleşen acil ve hayati bir durum karşısında işin durdurulması için işverene başvurmak, işyerinde İSG alanında araştırma yapmak, diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak ve çalışanlarla diyalog kurmak olarak belirtilmiştir.

İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliği madde 10 da yer alan, “*İşyerinde belirlendiği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak*” hükmü acil bir durum halinde dahi iş güvenliği uzmanının işi durdurma yetkisinin olmadığını sadece işverene başvurabilme yetkisinin olduğunu belirtmektedir. Ancak bu konu açısından öğretilerde farklı görüşler yer almaktadır. Bir kısım görüş, iş güvenliği uzmanının işçilerin yaşamına etki edecek acil bir tehlike durumunda işverenden onay bekleme zarureti olmadan işi durdurma yetkisinin olması gerektiği yönünde,⁵⁸ bir kısım görüş ise iş güvenliği uzmanına böyle bir yetki verilmesi durumunda iş güvenliği uzmanının konumunun icrai nitelik taşımasının söz konusu olacağı için danışman olarak kalması ve işin durdurulması yönünde herhangi bir talimat verme yetkisinin bulunmamasının yerinde olduğu yönündedir.⁵⁹

Kanımızca iş güvenliği uzmanına işi durdurma yetkisi verilmesi, iş güvenliği uzmanına verilmiş olan yükümlülüklerin ağırlığı ve işçilerin yaşam hakkı düşünüldüğünde daha uygun olacaktır. Kaldı ki 6331 sayılı Kanununun amacının yerine getirilmesi bakımından da önem teşkil edecek olan bu hususun göz önünde bulundurulması ve buna uygun bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

Belirtilmesi gereken bir husus da iş güvenliği uzmanı ile işveren arasında yapılacak olan sözleşme serbestisidir. İş güvenliği uzmanının yetkileri İş Güvenliği

⁵⁸Baycık, Yeni Düzenlemeler, s. 235.

⁵⁹Erdem Özdemir, a.g.e., s..214

Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte sınırlandırılmış gibi görülse bile iş güvenliği uzmanının görev tanımı ve işyerinde işçi sağlığının korunması amacı ile oluşabilecek durumlar göz önüne alınarak meslek gereklerine uygun şekilde belirlenmesi koşulu ile sözleşme taraflar arasında serbestçe düzenlenebilmelidir.⁶⁰ Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının çalışma saatlerine ilişkin yönetmelik hükümlerine gerekli dikkat ve özen gösterilerek çalışma saatleri aşılmadan sözleşmelere ek görevler de ilave edilmesi mümkündür.⁶¹ Ancak kanımızca sözleşme ile iş güvenliği uzmanına verilecek olan yetkilerin iş güvenliği uzmanlarının mesleki çerçevesinde olması gerekmektedir. 6331 sayılı Kanunun ve buna bağlı olarak iş yerinde sağlanacak olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çıkarılan yönetmeliklerin amacını ve uygulanabilirliğini güçlendirilmek amacı güdülmelidir. Bu amaç ile hareket edildiğinde iş güvenliği uzmanlarına icrai nitelikte görevler de verilebileceği anlaşılmakta olup bahsetmiş olduğumuz 6331 sayılı Kanundaki mevcut eksiklik sözleşme ile giderilebilecektir.

İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliği 11. maddede, iş güvenliği uzmanlarının yükümlülüklerine yer verilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri görevlerini icra ederken işi aksatmamak ve verimli çalışma ortamına katkı sağlamak, işverenin meslek sırları ile ekonomik ve ticari bilgilerini saklamak, işverene yazılı olarak yapılmış olan bildirimleri dolayısı ile alınması gereken önlemlerin alınmaması halinde tedbirlerden işin acil bir şekilde durdurulmasını gerektiren durumlarda yangın, patlama, göçme gibi işçilerin hayatları açısından tehlike arz eden durumları iş yerinin bağlı olduğu müdürlüğe yazılı olarak bildirmektir. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının, işverene karşı sorumlu oldukları ve işyeri hekimi ile birlikte onaylı defter tutma yükümlülüğü içerisinde oldukları da belirtilmiştir.

⁶⁰Ocak, a.g.e.,s.176. Volkan ARSLAN, Serdar ULUBEYLİ, “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 3, 2016, s. 1337.

⁶¹Bıyıkçı, a.g.e., s.97- 98. Özdemir ise, mesleki bağımsızlığa ilişkin hükümlerin geçersiz olacağını ve yönetmelikte mevcut çalışma zamanları içinde kendi görevlerini yerine getirme açısından sorun yaşanacak olması sebebi ile İş güvenliği uzmanı ın işveren vekillerine verilen haklar ve yetkilerin verilmesini doğru bulmamaktadır. Erdem Özdemir, a.g.e., s. 164-165.

İş Güvenliği Uzmanları Yönetmeliği 11. madde hükmünde belirtilen *işveren yazılı bildirim* koşulu 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinde de yer almaktaydı. Ancak 6331 sayılı Kanun 8. maddesi, 6645 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 23.04.2015 te değiştirilmiştir. Değişiklik sonrası iş güvenliği uzmanlarının yazılı bildirim yapmamaları dolayısı ile belgelerinin önce 3 ay daha sonra 6 ay süre ile askıya alınacağı hükmü getirilmiştir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının, kanun ve yönetmelikte belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeleri dolayısı ile uzman veya hekim belgelerinin belirli süre ile askıya alınması müeyyidesine karşı işveren nezdinde mesleki güvenceye sahip olmaları gerekmektedir. 6331 sayılı Kanunun 8. maddesinde işverenin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin haklarını gasp edemeyeceği, böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde ise; işverene iş güvenliği uzmanı ile yapılan sözleşmenin bir yıllık ücretinden az olmayacak şekilde tazminat cezasına hükmedileceği düzenlenmiştir. Yine aynı madde ile işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının işçilik alacaklarına ilişkin haklarının saklı tutulduğu belirtilmiştir.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin, işverenin davranışını bildirim yükümlülüğüne uygun davranışları sonucunda işverenin kendilerine uygulayabileceği yaptırımlara karşı ek güvencelerinin olmaması nedeni ile 6331 sayılı Kanun 8. maddesinin Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olduğu iddia edilmiş ve maddenin iptali istenmiştir. Anayasa Mahkemesi 03.04.2013 tarihli, 2012/97 E., 2013/51 K. sayılı karar ile 8. maddenin Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olmadığına karar verilmiştir. Karar gerekçesi, “...İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, kamu gücü kullanan kişiler olmayıp görmüş oldukları eksikliklere doğrudan Devletin üstün buyurma gücünü kullanmak suretiyle müdahale edebilmeleri de mümkün değildir. Bu bakımdan anılan kişilere, düzeltilmesi talebiyle işverene bildirmiş oldukları tedbirlerden işveren tarafından yerine getirilmeyenlerden hayati tehlike arz edenleri Bakanlığın ilgili birimine bildirme görev ve yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük yalnızca bildirim niteliğinde olup kuralla Devletin iş ve işçi sağlığına ilişkin görevlerine son verilmesi gibi bir durum söz konusu değildir.” şeklinde dir.⁶² Kaldı ki söz konusu maddenin

⁶²Kararın tam metni için bkz.: Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, C.8, S.50, 2013, s.5191 (Erişim), https://www.anayasa.gov.tr/media/4900/kararlar_dergisi_50_8.pdf, 5 Nisan 2019.

uygulanması sonucunda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının, işveren tarafından haklarının engelleneceği ve çalışma hayatlarının zorlaştırılacağı ve hatta iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumu ile karşılaşma ihtimalinin bile Anayasaya aykırılık teşkil etmediği aşikardır. 6331 sayılı Kanun 8. maddesinde, (6645 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce) , “İşyeri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz.” şeklinde hüküm de mevcuttu. Böylelikle 4857 sayılı kanunun 18. maddesinde belirtilen iş güvencesine ilişkin hükümler birlikte değerlendirilerek işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının güvence altında oldukları söylenebilir. Ayrıca iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin güvence altında olmadığı düşünüldüğünde dahi iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri açısından açık bir güvence getirilmesi ile bu durum giderilebilir niteliktedir.⁶³

d. İş Güvenliği Uzmanının Çalışma Ortam ve Koşulları

İşverenin tam süreli iş güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluğu olması halinde veya tam süreli iş güvenliği uzmanı bulundurulmasının gerekli olmadığı hallerde dahi iş yerinde iş sağlık ve güvenliğinin oluşturulması için gerekli ve yeterli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması gerekmektedir. Bu durum İSGHY 11.madde hükmünde işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak belirtilmiştir. İşyerinde 50 kişiden az işçinin çalışması halinde, İSG çalışmalarının düzenli ve uygun bir şekilde yapılabilmesi amacı ile çalışma süresi boyunca görevlendirilen işçilere uygun bir çalışma ortamı sağlanması yeterli görülmüş ve işyerinde 50 işçiden fazla işçi çalışması durumunda, 8 metrekare ve daha fazla olmak üzere iki oda bulundurulması, kaza veya diğer acil hallerde işçilerin en hızlı şekilde, en yakın sağlık kuruluşuna ulaştırılabilmesi için araç bulundurulması gerektiği belirtilmiştir. Birden fazla işyerinin bir arada bulunduğu iş hanı veya iş merkezi gibi yerlerde ise yine 50 kişi altında işçi çalıştırılıyor olması koşulu ile İSG hizmetlerinin uygulanabilmesi amacı ile yönetim tarafından sağlanacak olan koordinasyon şartıyla ortak kullanılacak bir alan oluşturulabileceği ancak hizmet verilecek olan toplam işçi sayısının 50 den az olması durumunda 50 den az işçi çalışan işyerlerinde uygulanması gereken hükümlerin

⁶³Murat DEMİRCİOĞLU, Hasan Ali KAPLAN, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, Çalışma ve Toplum, S.3, 2014, s.257. Ocak, İSG Profesyonelleri, s 227.

uygulanabileceği, hizmet verilecek toplam işçi sayısının 50 den fazla olması durumunda iş yerinde 50 den fazla işçi çalıştırılması halinde uygulanacak olan hükümlerin uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

Genel olarak işverence ayrılacak olan alanın çalışma yerleri ile aynı alan içerisinde bulunması gerekliliği belirtilmiş ve işbu alanların işçiler tarafından kolaylıkla görülebilecek bir şekilde işaretlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Kaldı ki işbu madde de söz konusu şartlara uygun olarak tesis edilen alanların düzenlenecek sağlık raporları bakımından İSGB olarak kabul edileceği belirtilmiştir.

50 kişiden az işçi çalıştırılan işyerlerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı için “uygun çalışma ortamı” düzenlenmesi öngörülmüştür. İş Sağlığı Güvenliği Yönetmeliği 10. Madde hükmünde uygun çalışma ortamında bulunması gereken asgari şartlar belirtilmiştir. İş Sağlığı Güvenliği Yönetmeliği 10. madde hükmünde işyerinde giriş veya zemin katında olmak üzere bir ve daha fazla muayene odası ve on iki metrekare ve daha fazla olmak koşulu ile ilk yardım ve acil müdahale için oda bulunmalı ve söz konusu birim uygun araç ve gereçlerle donatılmış olması gerektiği belirtilmiştir

İş Sağlığı Güvenliği Yönetmeliği 12. madde hükmünde iş güvenliği uzmanlarının iş yerinde çalışma zamanları iş yerinin belirlenen tehlike derecesine ve iş yerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenmiştir. Az tehlikeli işyeri sınıfında mevcut işyerleri işçi sayısına göre on dakika ve daha üzeri, tehlikeli derece sayılan işyerlerinde işçi sayısına göre ayda yirmi dakika ve daha fazla, çok tehlikeli derecede sayılan işyerlerinde ise yine işçi sayısına göre olmak üzere, ayda kırk dakika ve daha üzeri olarak iş güvenliği uzmanının çalışma zamanları belirlenmiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte işçi sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanı sayısının belirlenmesine ilişkin hükümler de mevcuttur. Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan işçi sayısının 1000 kişiden fazla olması durumunda 1000 işçi için bir ve daha fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi, tehlikeli sayılan işyerlerinde ise 500 ve

daha fazla çalışan işçi olması halinde 500 işçi için tam süreli çalışacak iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi, çok tehlikeli olarak nitelendirilen işyerlerinde 250 ve daha fazla işçi çalışması halinde işçi için ayrı bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

İş güvenliği uzmanı ile işveren arasında yapılacak olan sözleşmede ise iş güvenliği uzmanının ücreti taraflarca serbestçe kararlaştırılabilir.⁶⁴ İş Güvenliği Uzman Yönetmeliği 10. madde hükmü, “ *Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları iş yeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.*” hükmü mevcuttur. İş güvenliği uzmanlarının mesleki eğitimleri dolayısı ile beş iş gününe kadar işveren ücret kesintisi yapamayacaktır. Ancak söz konusu madde hükmü sadece tam süreli çalışan iş güvenliği uzmanlarına uygulanabilecektir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 12. maddede, “*İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar iş yerinde hizmet sunar. Birden fazla iş yeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz. İş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı iş yeri dışında fazla çalışma yapamaz.*” hükmü mevcuttur. Tam süreli çalışan iş güvenliği uzmanının başka işyerlerinde çalışması yasaklanmış, birden fazla iş yerinde kısmi süreli olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarını ise yolda geçen sürelerinin haftalık çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir.

⁶⁴Ekmekçi, a.g.e., s.148-149. Akın, a.g.e., s. 315.

3. İşyeri Hekimi

a. İşyeri Hekimi Tanım ve Nitelikleri

İşyeri hekimliği kavramı, işyerinde mevcut işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması, meslek hastalıklarının oluşumunun önlenmesi ve iş kazası durumlarında ilk müdahale amacı güdülerek kurulmuştur.⁶⁵ İşyerinde işçi sağlık ve güvenliğinin sağlanması açısından en önemli birimlerden birisi işyeri hekimliğidir.

6331 Sayılı Kanun 2. madde işyeri hekimini, “*İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim*” şeklinde, Türk Tabipleri Birliği İşyeri hekimliği Çalışma Onayı Yönetmeliği⁶⁶ ise “*işyeri hekimliği olarak çalışma hak ve yetkisine sahip olan hekim*” şeklinde tanımlamıştır.

İşyeri hekimisi, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlaşmış, gerekli eğitimleri tamamlamış, işçilerin gereken tıbbi müdahalelerini yapabilecek, önleyici müdahalelerde bulunabilecek, Tıp Fakültesi mezunu, Türk Tabipler Birliği tarafından çalışma onayı olması gereken ve Bakanlıkça yetkilendirilecek kişiler olarak tanımlanabilir. Uygulamalı tıp bilminde ise işyeri hekimliği, iş dolayısı ile işçilerin sağlığına gelebilecek herhangi bir zararın önlenmesi amacı ile psikoloji, mikrobiyoloji, fizyoloji, patoloji, ortopedi, toksikoloji gibi birçok tıp dalını kapsaması gereken uzmanlık alanıdır.⁶⁷ Zira işyeri hekimlerinin birçok alanda yetkinliğe sahip olabilmesi gerekmektedir. Bu sebeple işyeri hekimliği belgesi alınması tutulmuş olup işyeri hekimliği belgesinin verilmesinin şartları İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁶⁸ (İşyeri Hekimi Yönetmeliği) 8. maddede, “*İşyeri hekimliği belgesi; işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak*

⁶⁵Murat DEMİRCİOĞLU, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat, C. 4, S. 22, 1997, s.193-217. Aydın BAŞBUĞ, “ İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, s. 81, Yamakoğlu, s.82.

⁶⁶R.G., 21.12. 2002 T, S. 24970.

⁶⁷Demircioğlu, a.g.m., s.199.

⁶⁸RG., 20.07.2013 T., S. 28713.

işyeri hekimliği sınavında başarılı olan işyeri hekimlere, İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, işyeri hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan işyeri hekimi iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış işyeri hekimlerine istekleri halinde, İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan işyeri hekimlerine istekleri halinde, Genel Müdürlükçe verilir.” hükmü ile belirtilmiştir. Söz konusu maddeden de anlaşılacağı üzere işyeri hekimliği belgesi için sadece işyeri hekimliği programını bitirmek yeterli değildir. İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilimi uzmanı olarak Bakanlık tarafından onaylanan işyeri hekimliği sınavında başarılı olması, işyeri hekimi diplomasına sahip olup sekiz yıl İSG alanında teftiş yapması gerekmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı yan dal uzmanı olunması halinde ise istek üzerine işyeri hekimliği belgesi verilebilmektedir.

02.01.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6514 sayılı Kanun⁶⁹ da yukarıda bahsedilen işyeri hekimliği belgesi şartlarına bir istisna getirilmiştir. 6514 sayılı Kanun 21. madde hükmünde, “*Tabipler, işyeri hekimliği eğitimi alma ve işyeri hekimliği belgesine sahip olma şartı aranmaksızın 10’dan az işçi çalıştıran az tehlikeli iş yerlerinin işyeri hekimliği görevini yapabilirler.*” şeklinde yer almıştır. İşyerinde 10 işçiden az işçi çalışıyor olması ve işin tehlike boyutunun az olması halinde işyeri hekimliği belgesi olmadan tabiplerin işyeri hekimliği yapabileceği belirtilmiştir. Ancak işyeri hekiminin niteliklerinin çok yönlü olması gerekliliği karşısında söz konusu düzenleme 6331 sayılı Kanunun getirmeye çalıştığı işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacına aykırıdır. Az sayıda işçi bulunması ve işin niteliğine istinaden tehlikesinin az olması herhangi bir şekilde işyeri hekiminin çok yönlü olmasının gerekmediği anlamı taşımadığı kanaatindeyiz. Söz konusu uygulamaya rağmen işyeri hekimlerinin nitelik ve perspektif açısından çok yönlü olma zorunluluğu devam ettiği için yinede eğitime tabii tutulmaları gerekmektedir.⁷⁰

⁶⁹ RG., 18.01.2014 T., S. 28886.

⁷⁰Bünyamin ESEN, “6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslararası Hukukla Karşılaştırmalı Bir Analizi”, Mali Çözüm, 01/02 2014, s. 131-132.SÜZEK, Sarper; “ İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, İş Hukuku ve

İşyeri hekimi işçilerin sağlığı ve çalışma yetisini korumak ve iyileştirmekle, hastalık ve kaza sıklığının azaltılması, acıların hafifletilmesi, insan sağlığının korunması için işyerinde büyük önem arz etmektedir.⁷¹ İşyeri hekiminin işverene katkıları ise işin veriminin artması, hastalık dolayısı ile işçilerin devamsızlığının azalması, hastalık yaralanma veya ölüm dolayısı ile ilgili sigorta primlerinin azalması olarak sayılabilmektedir.⁷²

b. İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü

İşyerinde, işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunun getirilmesi dolayısı ile işyeri hekiminin hukuki statüsünün belirlenmesi gerekmektedir. Daha önce de bahsedildiği üzere işyeri hekimi işçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması açısından işyerine müdahale edebilecek, işçiler açısından gereken hijyenik ve sağlıklı çalışma ortamının şartlarının oluşmasını sağlayabilecek nitelikte olması gerekmektedir. İşbu sebeple işyeri hekiminin iş yerinde ve Türk Hukukunda mevcut statüsünün incelenmesi önem kazanmaktadır. 6331 sayılı Kanun 6. maddesi, “ *Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.*” şeklinde düzenlenmiştir. İşyeri hekimi işveren bünyesinde çalışan işçi konumunda sayılmıştır. Ancak hükmün devamında çalışan işçiler arasında belirtilen niteliklere haiz olan işçinin olmaması halinde işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğünün sağlık ve

Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. TurhanEsener'e Armağan, Ankara 2000, s. 314, Yamakoğlu, s.84.

⁷¹Celal MESTÇİOĞLU, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kültürü, ‘İşyeri Hekimliği’”, Toprak İşveren, S.86, Haziran, 2010, s. 20.

⁷²Peter WESTERHOLM, Boguslaw BARANSKI, B. eds. Guidelines For Quality Assurance In The Management Of Multi disciplinary Occupational Health Service COPANHAGEN, 2000. Mestçioğlu, İşyeri hekimliği, s. 21.

güvenlik birimlerinden hizmet temini ile yerine getirebileceği de düzenlenmiştir. Bu durumda 6331 sayılı Kanun'a göre işyeri hekimi işverenin çalışanlarının arasından seçilebildiğinde işçi statüsünde kabul edilecek, dışarıdan hizmet alınması durumunda ise yapılacak sözleşme dolayısı ile işyeri hekiminin hukuki statüsü değişecek midir?

6331 sayılı Kanun gereğince işyeri hekimi işçi olarak tanımlanabilir.⁷³ Ayrıca işyeri hekiminin hukuki statüsü belirlenirken, işyeri hekiminin işveren nezdinde çalışma şartları ve koşulları yani işveren ile işyeri hekimi arasında mevcut sözleşmenin dikkate alınması gerekmektedir. Yargıtay tarafından benimsenmiş olan baskın görüşe göre ise işyeri hekimleri işçi niteliğine haiz olup işçilere ait tüm hak ve yetkilere sahiptir.⁷⁴ Ancak işyeri hekimi ile işveren arasında yapılan sözleşmede işverene ait görevleri kullanılmasının bir kısmı veyahut hepsinin işyeri hekimine bırakılması durumunda işyeri hekimi, işveren vekili sıfatına haiz olabilmektedir. Kaldı ki birçok görüş işyeri hekiminin işveren vekili sıfatına haiz olduğu yönündedir.⁷⁵ Kanaatimizce de işyeri hekiminin işyerinde işverenin yanı sıra söz sahibi olması gerekliliği ve işyerinde mevcut ortam ve şartları denetleme ve değişiklik yapma yetkisine sahip olabilmesi açısından işyeri hekiminin hukuki statüsünün işveren vekili olarak kabul edilmesi daha uygun olacaktır. İşyeri hekiminin işveren vekili olarak kabul edilmesi halinde işveren vekillerinin hakları ve yükümlülükleri işyeri hekimleri açısından uygulanabilirlik arz edecektir.

4857 sayılı Kanunda işveren vekili, “*işveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse*” şeklinde tanımlanmıştır. İşveren vekili kanun koyucu tarafından işverenin nam ve hesabına hareket eden kişi olarak kabul edilmiştir. İşveren sıfatıyla işçilere karşı işlem yapabilme hakkına sahip olan işveren vekillerinin yükümlülükleri dolayısı ile doğrudan işveren sorumludur. Söz konusu madde açıklamasında işveren vekilinin işveren nam ve hesabına hareket edebileceği öngörülmüştür. İşyeri hekimleri işveren vekili olarak kabul edildiğinde

⁷³Güzel, a.g.e., s. 46. Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, a.g.e., s.1401. Şişli, a.g.e., s.143. Akın, a.g.e., s. 310. Erdem Özdemir, a.g.e., s.149.. Yamakoğlu, s.87

⁷⁴Yargıtay 9. H.D. 13.02.2007 T., 2006/32500 E., 2007/3291 K., (Erişim), <http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargitay14.htm>, 10 Mart 2019.

⁷⁵Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 1401.Güzel, a.g.m., s. 46.Akın, a.g.e., s.310 Tahtakıran, s. 111. Seratlı, 4857 Sayılı Kanun, s.222

işyerinde işçi lehine düzenleme yapabilecek ve hatta işçi lehine düzenlemeleri yapmakla yükümlü oldukları kabul edilecektir. Ancak bazı görüşler işyeri hekiminin işveren vekili sıfatına haiz olmasının işyerin de mevcut koşulları değiştirmeyeceğini sadece işverene gerekli bildirim yapılması ile yükümlü olduğu ve söz konusu bildirim dolayısı ile işverenin işyerinde gerekli önlemlerin alınması ve değişikliğin yapılmasının sağlanması gerektiği yönündedir.⁷⁶

İşyeri Hekimleri Yönetmeliği hükümlerinde işyeri hekimlerinin görevleri, yetkileri ve yükümlülükleri belirtilmiştir. İşyeri Hekimleri Yönetmeliği 15. madde hükmünde işyeri hekimlerinin görevleri, “ *iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı gözetimi ve işçilerin sağlık gözetimi ile ilgili danışmanlık yapmak ve alınan kararların uygulanmasını izlemek, Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletlerin bakımı ve temizliği konusunda gerekli kontrolleri yaparak tavsiyelerde bulunmak, İş sağlığı, hijyen, toplu koruma yöntemleri ve kişisel koruyucu donanımlar konularında tavsiyede bulunmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak,...*” şeklinde sayılmıştır. madde hükmü incelendiğinde işyeri hekiminin danışmanlık ve tavsiye görevine ilişkin bilgiler verilmiş, gerekmesi halinde işyerinin koşullarını değiştirebileceği veya işyerine müdahalede bulunulabileceğine dair herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Yine İşyeri Hekimleri Yönetmeliği 15. maddesinde “*Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, bulunması halinde İş güvenliği uzmanı ile birlikte çalışma alanının gözetimi çerçevesinde gereken ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek,*” hükmü bulunmaktadır. Söz konusu hüküm ile de işyeri hekiminin sadece işyerinde gereken sağlıklı koşulların oluşup oluşmadığına dair gözetim, denetim ve ölçüm görevinin olduğu belirtilmiştir.

İşyeri hekiminin görevleri değerlendirildiğinde işyerinde işçi sağlığına aykırı bir durum ile karşılaşıldığında gerekli önlemleri alma görevi olmadığı yalnızca işvereni bilgilendireceği görülmektedir. İşveren tarafından gerekli önlemlerin

⁷⁶Mehmet ASLAN, “ Türk Hukukunda İşyeri İşyeri hekimliği ”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi SBE, 2011, s. 90.

alınmaması durumunda ise yine işyeri hekimi durumu Bakanlığa rapor etmelidir.⁷⁷ Söz konusu yönetmelik hükümleri dikkate alındığında işyeri hekiminin işyerindeki hukuki vasfının işveren vekili değil iş sözleşmesi ile işverene bağlı işçi olarak kabul edilmesi gerektiği görülecektir. İşveren vekili sıfatına haiz olması durumunda şartların ve görevinin gereklerine uygun olarak işyerinde değişiklik yapabilme yetkisine sahip olması gerekli kabul edilen işveren vekili sıfatı, İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin getirmiş olduğu maddeler göz önüne alındığında geçerliliğini yitirecektir. Bu durumda işveren ile işyeri hekimi arasında mevcut sözleşme ilişkisi dolayısı ile işyeri hekiminin işçi olarak kabul edilmesi halinde 6331 sayılı Kanun ve yerleşik Yargıtay içtihatları nazara alındığında iş sözleşmesi dolayısı ile işçinin iş görme, bağlılık ve ücret unsurları nazara alınarak iş sözleşmesi ile bağlı olduğunun kabulü gerekmektedir. Ancak işçi ile işveren arasındaki sözleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan unsurlardan bağlılık unsuru diğer işçilere istinaden işyeri hekimlerince farklılık göstermektedir. İşyeri hekimi işverene karşı sınırlı çerçevede bağlılık unsurunu yerine getirmelidir. İşyeri hekiminin işverene karşı olan sınırlı bağlılığı tıbbi deontoloji kuralları gereğince olup işyeri hekimine karşı olan bağlılığını bu sınırlar çerçevesinde yerine getirmelidir.

İşyeri hekimi, görevlerini yerine getirirken engellenmemeli, görevini yapmaktan alıkonulmamalı, çalışmalarını özgür ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun şekilde yürütmeli, görevine istinaden iş yerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı konusunda inceleme, çalışanlarla görüşme ve araştırma yapabilmelidir. Aynı zamanda işyeri hekimi gerekli gördüğü konular hakkında ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapabilmelidir. Bu sebeplerle işyeri hekiminin sınırlı bir bağımlılığının olduğu kabul edilmiştir.

Genel olarak, işyeri hekiminin hukuki statüsü gerek Yerleşik Yargıtay İchtihatları gerek ilgili Yönetmelik, gerekse 6331 sayılı Kanun baz alındığında işçi olarak kabul edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ancak işyeri hekiminin işçi sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmesi açısından işçi statüsünde kabul edilecek

⁷⁷Vuslat ÖZYURT, “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2, 2014,s. 363.

olmasına rağmen işverene olan bağlılığının belirli sınırlar çerçevesinde değerlendirilerek söz konusu sınırlar içerisinde işverene karşı yükümlülük ve sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmelidir. İşçi statüsünde kabul edilmesi halinde işyeri hekimleri işçilerin, işverene karşı olan tüm hak ve yükümlülüklerine sahip olacaklardır. Bu bağlamda işyeri hekimi ve işveren arasında mevcut bir uyumsuzluk durumunda 6331 sayılı Kanun hükümlerinin, İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin esasına uygun olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Kaldı ki 6331 sayılı kanun 8. madde hükmüne 6645 sayılı Kanun ile getirilmiş olan değişiklik sonucunda işyeri hekimlerinin işverene karşı görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirebilmesi amacı ile güvence verilmesinin amaçlandığı görülecektir.⁷⁸

c. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

aa. Genel Olarak

İşyeri hekimlerine 6331 sayılı Kanun ve Yönetmelik hükümleri gereğince birçok görev ve yükümlülük verilmiş olup tezimizin bu kısmında işyeri hekimlerine ilişkin görev yetki ve yükümlülükleri inceleyeceğiz.

bb. İşyeri Hekiminin Görevleri

İşyeri hekimlerinin rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle iş birliği olmak üzere sınıflandırılmış bir görev çizelgesi bulunmaktadır. Çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak, işyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırmak ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak, işyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırmak ve işverene önerilerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, işyeri hekimlerinin rehberlik görevi kapsamında sayılmaktadır.

⁷⁸ Ayrıntılı değerlendirme için bkz. Birinci Bölüm, 2.c.

İşyeri hekimlerinin risk değerlendirmesi sınıflandırması kapsamında mevcut görevleri ise iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak, gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi grupları takip ve koruma altına almak ve bilgilendirmek olarak belirtilmiştir.

İşyeri hekiminin sağlık gözetimi kapsamında görevleri, işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili işçileri bilgilendirmek ve rızasını almak, gece postaları da dâhil olmak üzere işçilerin sağlık gözetimini yapmak, işçilerin kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği göz önüne alarak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, çocuk, genç ve hamile işçiler için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlamak, işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesine ilişkin planlama yapmak ve işveren onayına sunmak, işyerinde ilk yardım ve acil müdahale hizmetlerine ilişkin organizasyon yapmak ve işçilere bu konuda eğitim vermek, Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemede yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçilerin iyileştirilmeleri konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak, gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı sağlamak şeklinde sayılabilmektedir.

cc. İşyeri Hekiminin Yetki ve Yükümlülükleri

İşyeri hekimlerinin görev tanımlarının kapsam itibari ile çok geniş olması dolayısı ile işyeri hekimlerine bir takım yetkilerin verilme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. İşyeri Hekimleri Yönetmeliğinin 10. maddesinde; *işyerinde hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak, görev dolayısı ile işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek, gereken konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak* şeklinde sayılmıştır. İşyeri hekiminin üstlenmiş olduğu görevler sadece danışma niteliğinde olup işyerine ve işe müdahale etme yetkisi içermemektedir.

İşyeri hekimlerine getirilmiş olan yükümlülükler İşyeri Hekimleri Yönetmeliği madde 11 de; görevlerini yaparken işin akışını aksatmak, verimli çalışma ortamının sağlanmasına katkı sağlamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler;ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmak, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek, meslek hastalığı ön tanısında bulunulan vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk etmek, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevlerine ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazmaşeklinde sayılmaktadır. Görüldüğü üzere işyeri hekiminin işyerinde sağlık standardını yükseltmesinin yanı sıra işçilerin mahremiyetine aykırı davranışlarda bulunmaması ve sır saklama yükümlülüğüne de uygun davranması gerekmektedir.

d. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Ortam ve Koşulları

İşveren, işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğünü bünyesinde çalıştırdığı işyeri hekimi olma koşullarını sağlayan bir personel ile yerine getirebileceği gibi işyeri dışında kurulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Birimlerinden hizmet alarak da yerine getirilebilmektedir. İşveren bünyesinde işyeri hekimi bulundurduğunda, işyeri hekimine sağlaması gereken çalışma ortam ve koşulları ile işverenin ilgili iş sağlığı ve güvenliği birimleri ile sözleşme yaparak işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmesi durumunda işyerinde işyeri hekimine sağlanması gereken çalışma ortam ve koşulları işyeri hekiminin istihdam sebebine aykırılık teşkil etmemesi açısından önem arz etmektedir.. 4857 sayılı Kanun 81. madde hükmü ile belirtilmiş olan çalışma ortam ve koşulları 2008 yılında 5763 Sayılı Kanun⁷⁹ ile değiştirilmiştir. Değişiklik sonrasında, *"İşveren, devamlı surette 50 ve daha fazla işçi çalıştırıyorsa İSG önlemlerine ilişkin belirleme yapılması, uygulamaların izlenmesi, kaza ve meslek hastalığının önlenmesi, işçilere yapılacak ilk müdahale ve koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülmesi için iş yerinde çalışan işçi sayısı, iş yerinin niteliği ve işyerine belirlenen tehlike sınıf ve derecesine göre; İSGB oluşturmakla...yükümlüdürler... İSGB ve OSGB'ler den hizmet alınmasına ilişkin durumlar ile buralarda olması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat ve diğer hususlar Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."*⁸⁰ hükmü getirilmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun madde 81, 6331 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı Kanununun 81. maddesi 6331 sayılı Kanun nezdinde yürürlükten kaldırıldıktan sonra oluşan boşluk 6331 sayılı Kanunun maddeleri ile doldurulmuştur. 4857 sayılı Kanunun mülga 81. maddesinde belirtilmiş olan işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetleri dışarıdan temin etmesi halinde sorumluluğunun ortadan kalkmayacağına dair hüküm 6331 sayılı Kanun madde 4 hükmünde *"... İşyeri dışındaki İş güvenliği uzmanı kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz"* şeklinde belirtilmiştir.

⁷⁹ RG., 26.05.2008 T., S. 26887.

⁸⁰ 6331 sayılı Kanun md. 37, Yürürlükten Kaldırılan Hükümler, 20.06.2012.

6331 sayılı Kanununun 6. maddesi, “...Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar. İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar. Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir....” şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken önlemleri ile işyerinde yapılması gereken düzenlemeleri belirtmiştir.

Ancak kanun maddesinde belirtilen hususlarda ayrıntıya yer verilmemiştir. Kanunun bu konudaki eksiklikleri yönetmelik ile giderilmeye çalışılmıştır.⁸¹ İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (İş Sağlığı Yönetmeliği) ile 6331 sayılı Kanundaki eksikliğe ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. İş Sağlığı Yönetmeliği madde 10 ve 11’de İSGB’de ve OSGB’de bulunması gereken fiziki şartlara değinilmiştir.⁸² Madde 10 hükümlerinde, “...İSGB, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması ve çalışan sayısına uygun boyutta bir alanda kurulur. Bu birim asıl işin yapıldığı alanda ve giriş katta kurulmalıdır. Bu alanlar sekiz metrekare ve daha büyük olmalı ve iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayenehane ve on iki metrekare ve daha büyük olacak şekilde, ilk müdahale odası bulunmalıdır. İSGB’lerde Ek-1⁸³’de belirtilen malzemeler bulunmalıdır....” şeklinde ve madde 11 hükümlerinde ise, “Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı gerekmeyen hallerde işveren, elli ve elli kişiden fazla çalışan bulunan işyerlerinde işyeri hekimi ile birlikte başka sağlık personeli ve iş güvenliği uzmanı sekiz metrekare ve daha büyük bir alan olmak üzere iki oda hazırlar. Elli kişiden az çalışan bulunan iş

⁸¹Ömer EKMEKÇİ, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2, S. 5, 2007, s.19.

⁸²Ömer EKMEKÇİ, “ İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Aralık 2009, s. 64

⁸³İSGB ve OSGB’lerde bulunması gereken asgari malzeme listesi: “Steteskop, tansiyon aleti, otoskop, oftalmoskop, termometre, ışık kaynağı, küçük cerrahi seti, paravan, perde v.b. muayene masası, refleks çekici, tartı aleti, boy ölçer, pansuman seti, dil basacağı, enjektör, gazlı bez gibi gerekli sarf malzemeleri, keskin atık kabı, manometreli oksijen tüpü (taşınabilir), seyyar lamba, ilaç ve malzeme dolabı, EKG cihazı, negatoskop, tekerlekli sandalye” olarak sayılmıştır.

yerlerinde ise işyeri hekimi, İş güvenliği uzmanı ve başka sağlık personelleri iş sağlık ve güvenliğine ilişkin hizmeti verimli şekilde sunabilmesi için çalışmalarını boyunca kullanabilecekleri bir uygun yer sağlar.⁸⁴” şeklinde düzenlenmiştir.

İşyeri hekiminin işyerinde istihdam edilmesi halinde veya OSGB’den hizmet temini şeklinde işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunu gideren işverenin, işyeri hekiminin gerekli tedaviyi yapabilmesi ve rahat çalışabilmesi açısından oluşturması gereken ortam ve şartları açık bir şekilde belirtilmiştir. İşyeri hekimi, işveren tarafından kendisine sağlanması gereken ortamın oluşturulması ile işyerinde mevcut görev ve sorumluluklarını daha profesyonel ve 6331 sayılı kanunun amacına uygun bir şekilde gerçekleştirebilecektir.

İşyeri hekimine sağlanması gereken çalışma ortamının yanı sıra işyeri hekiminin çalışma şartlarına da değinmek gerekmektedir. İşyeri hekimi ile işveren arasında yapılan sözleşmeye bağlı olarak işçi-işveren ilişkisi olduğu kabul edildiğinde Türk Borçlar Kanuna göre taraflar arasında sözleşme yapma serbestisi bulunduğu göz önüne alınmalıdır. Ancak TBK md. 27 uyarınca “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür...” hükmü bulunmaktadır. Dikkate alındığında taraflar arasında yapılacak olan sözleşmenin belirli sınırlar dâhilinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun olmalıdır.⁸⁵ Uygulamada işyeri hekimleri ile yapılacak olan sözleşmeler matbu olarak TTB tarafından hazırlanmakta ise de TTB’nin işyeri hekimlerinin ücret ve çalışma şartlarını belirleyebilmesinin hukukiliği tartışma konusudur. Doktrinde görüş ayrılığı bulunmakla birlikte birtakım görüşler tabipler birliğinin matbu nitelik taşıyan sözleşmelerinin sözleşme serbestisini kısıtlamadığı,⁸⁶ diğer görüşler ise TTB’nin matbu sözleşmeler ile sözleşmenin türünün ve yetkisinin belirlenemeyeceği yönündedir.⁸⁷

⁸⁴Ayrıntılı bilgi için bkz.: İkinci Bölüm, §2. / IV.

⁸⁵Erdem Özdemir, a.g.e., s. 207.

⁸⁶Güzel, a.g.m., s. 53.

⁸⁷Fatih UŞAN, “Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var mıdır?”, Çimento İşveren, Eylül, 2005, s.62. Tahtakıran, a.g.e., s. 120-121. Can TUNCAY, “ İşyeri Hekimliğine Alternatif Model; Uluslararası Uygulamalar”, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ankara, TİSK, 2003, s. 88. Aslan, a.g.e., s. 85.

İşveren ile işyeri hekimi arasında yapılacak olan sözleşmenin niteliği belirli veya belirsiz süreli olabilmekle birlikte, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi açısından 4857 sayılı Kanun'un belirli süreli sözleşmelerde olması gereken unsurların bulunması koşuluna bağlıdır.⁸⁸ Ayrıca belirtmek gerekir ki işyeri hekimi ile yapılan sözleşmeler tam veya kısmi süreli olarak da belirlenebilmektedir. İşyeri Hekimleri Yönetmeliği⁸⁹ madde. 18'de, "Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 10 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 20 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 15 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 25 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 20 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 30 dakika, az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 1000 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. İşçi sayısının 1000'in tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrafta belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi çalıştırılır. Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 750 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. İşçi sayısının 750'nin tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrafta belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi görevlendirilir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 500 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. İşçi sayısının 500'ün tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde

⁸⁸Yargıtay bazı kararlarında işyeri hekimlerinin iş sözleşmesini belirli süreli olarak kabul etmiştir. Bkz.: Yargıtay 9. HD. 22.04.2004 T., 2003/20073 E., 2004/9321 K.; Bazı kararlarında ise 1 yıllık süre ile yapılmış olan sözleşmenin 1 yıl daha belirli süreli olarak yenilenmesi halinde, sonraki yıllar açısından belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca işyeri hekimlerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması halinde TTB tarafından çıkarılan asgari ücret tarifesi ile bağlı olmaları da verilen kararlar arasındadır. Bkz.: Yargıtay 9. HD. 01.02.2005 T., 2004/7476 E., 2005/2741 K., Yargıtay 9. HD. 2007 yılında görüş değiştirmiş ve son olarak işyeri hekimi ile yapılacak olan sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme olması gerektiğini, 4857 sayılı Kanununun 81. Maddesinde işverene getirilen yükümlülük dolayısı ile işverenin iş yerinde işyeri hekimi buldurma yükümlülüğünün temadi göstermesini sebep göstererek kabul etmiştir. Bkz.: Yargıtay 9 HD. 13.02.2007 T., 2006 /32500 E., 2007 3291 K., (Çevrimiçi), <http://www.calismatoplum.org/sayi5/abc/YARGITAY9/48.doc.>, 10 Mart 2019.

⁸⁹RG.,27.11.2010 T., S.27768.

bulundurulacak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi istihdam edilir. İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar iş yerinde hizmet sunulur. Birden fazla iş yeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden düşülür.” hükmü ile asgari düzeyde işyeri hekiminin çalışma sürelerinin sınırları belirlenmiştir. Konu ile ilgili kanaatimiz, iş güvenliği uzmanlarına sağlanması gereken çalışma ortam ve koşullarında ayrıntılı olarak ele alınmış olup burada tekrara girmemek açısından açıklama yapılmayacaktır.⁹⁰

İşyeri hekiminin ücret konusu da öğretide tartışmalıdır. Öğretide bazı görüşler TTB tarafından 6023 sayılı Kanun hükümleri gereğince asgari ücret tarifesi belirlenmiş olması sebebi ile tarifenin altında işveren ile işyeri hekiminin ücret sözleşmesi yapamayacağı⁹¹ yönünde olup diğer görüşler ise TTB'nin işyeri hekiminin alması gereken ücreti belirleme yetkisinin olmadığı işyeri hekimleri ile işveren arasında ücretin serbestçe belirlenebileceği yönündedir.⁹² Doktrinde yer alan ve Yargıtay tarafından benimsenmiş başka bir görüşe göre ise işyeri hekimleri açısından ücret belirleyebilme serbestisi bulunduğu kabulü ile TTB tarafından belirlenen ücretin bağlayıcılığı olmamakla birlikte dikkate alınması gerektiği ve meslek etiği ile bağdaşmayacak biçimde yapılmış olan sözleşmeler dolayısı ile işyeri hekiminin TTB'ye karşı sorumlu olduğuna ilişkindir.⁹³

⁹⁰Ayrıntılı bilgi için bkz.: İkinci Bölüm, §2. / IV.

⁹¹TTB tarafından belirlenecek olan asgari ücret tarifesinin uygulanma zorunluluğunu savunan görüşe göre; iş yerinde işyeri hekimi çalıştırılmasının amacı kamu yararı ve sağlığının korunması olması dolayısı ile iş yeri işyeri hekimlerinin görevlerinin diğer işyeri hekimlerin görevleri kadar önemli olduğunun unutulmaması ve işyeri hekiminin ücret sınırını yine kamu kurumu olan TTB'nin belirleyebilmesi gerektiği, böylelikle işyeri hekimleri arası rekabetin önüne geçileceği ve aynı zaman da iş yerinde işyeri hekimi bulundurulmasına ilişkin yasal zorunluluğun şeklen değil layıkıyla yerine getirilmesini sağlayacağı şeklinde belirtmiştir. Güzel, a.g.m., s.57-58. Şişli, a.g.e., s.150.

⁹² 6331 sayılı kanunun öncesinde çoğunluk görüş ise; TTB asgari ücrete ilişkin uygulamasının sadece kendi muayenehanesinde hasta gören işyeri hekimleri açısından geçerli olduğu, iş yeri işyeri hekimliğinde işyeri hekiminin doğrudan hastadan ücret almadığını ve sözleşme serbestisi bulunması dolayısı ile tarafların anlaşacağı miktarın kabul edilmesi gerektiğini, ayrıca TTB tarafından belirlenen asgari ücret tarifesinin özel hastaneler de çalışan işyeri hekimleri de uygulanmadığını ve bu sebeple zaten işyeri hekimleri arasında haksız rekabetin önlenmesi amacının yerinde olmadığı ve eşitlik ilkesinin uygulanması için ise iş yeri işyeri hekimlerinin de TTB'nin belirlediği asgari ücret tarifesi ile bağlı olmaması gerektiği yönündedir. Tuncay, a.g.e., s.88. Fatih UŞAN, “ Türk Tabipler Birliği Asgari Ücret Tarifesinin Uygulanabilirliği”, Çimento İşveren, Mayıs 2006, s. 62. (Asgari Ücret Tarifesi). Akın, İşverenler Sendikası , s.331. Tahtakıran, a.g.e., s.151. Aslan, a.g.e., s.97.

⁹³Doktrin ve uygulamada benimsenen bu görüşe göre, işyeri hekimi TTB tarafından belirlenen asgari ücret tarifesi ile bağlı olmadığını ancak iş yeri işyeri hekimlerinin meslek etiğine ve TTB'ye karşı olan

Kanaatimizce, 6331 sayılı Kanun ve işbu kanun nezdinde çıkarılmış olan hiçbir yönetmelikte işyeri hekimi ücretinin TTB tarafından belirlenecek olan tarifenin altına düşmeyeceği ve tarifenin bağlayıcı olduğu belirtilmemektedir. Ayrıca 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununda rehber niyetine ücret tarifeleri düzenlemek TTB İdare heyetinin görev ve vazifeleri arasında sayılmış olup TTB'nin belirlemiş olduğu asgari ücret tarifesinin bağlayıcılığı ile alakalı bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple TTB'nin belirlemiş olduğu asgari ücret tarifesinin uygulanma zorunluluğunun bulunmadığı, sadece işyeri hekimleri açısından örnek teşkil edecek olan ücret tarifi olmak amacından öte bir işlevi olmamaktadır. İşyerinde işveren tarafından işyeri hekimi istihdamında işyeri hekiminin meslek etiğinin işveren karşısında korunması gerekmektedir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yeterince korunamıyor olması 6331 sayılı kanunun amacına ulaşmasının önünde büyük bir engel teşkil edecektir. Son zamanlarda bu duruma ilişkin düzenlemeler yapılmış ise de sınırlı da olsa işverene bağlılık unsurunun bulunması ve işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına işveren tarafından uygulanması öngörülen yaptırımlar göz önüne alındığında yapılan değişikliklerin durum ve koşulların değişmesi karşısında yeterli olmadığı görülmektedir.

sorumluluklarının göz önünde bulundurularak ücretin taraflarca serbestçe belirlenebileceği yönündedir. Akın, İşyeri Örgütlenmesi, s. 25. Akın, a.g.e., s. 311-312. Kaldı ki işbu görüşe ek olarak TTB tarafından işyeri hekimi ücretlerinin denetlenmesi dolayısıyla işyeri hekimi ücretlerinin verimlilik ve bağımsızlığına etki edecek ücret sistemi belirlenemeyeceği de sebep olarak gösterilmiştir. Güzel, a.g.m., s. 57. Erdem Özdemir, a.g.e., s. 162- 207. Yargıtay da ise, “TTB'nin asgari ücret tarifesinin bağlayıcı olmadığı görüşü şu şekilde açıklanmıştır; İşyeri hekimi ile işveren arasında ücret serbestçe kararlaştırılabilir. Ancak işyeri hekimi Tıbbi Dentoloji kurallarına ve meslek içi etiğine uymaması dolayısıyla TTB'ye karşı sorumludur. Bu sebeple TTB'nin hazırlamış olduğu maktu sözleşmeler işyeri hekiminin çalışma koşulları ve ücretini belirleyici olmasına rağmen TTB'nin böyle bir yetkisinin bulunmaması dolayısıyla TTB'nin belirlediği tarife taraflar arasında bağlayıcı değildir. TTB'nin belirlediği asgari ücret tarifesinin bağlayıcı olması için açık bir kurala yer verilmesi gerekmektedir.” görüşü hâkimdir. Yargıtay HGK 02.02.2005 T., 2005/753 E., 2005/12-9 K. Çimento İşveren, Yargıtay Kararları Der. Av. Ertan İren, (Çevrimiçi), <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/hukuk4.pdf>, 1 Mart 2019. Uşan, Uygulanabilirlik, s. 49. Karar isabetli bulunmakla birlikte kararın içeriğinde meslek etiğine ilişkin vurgular yapılmasının yerinde olmadığı görüşü de mevcuttur. Ömer EKMEKÇİ, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal Yayınları, 2005, s.100.

Ş2. İŞ SAĞLIĞINA VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVZUAT DÜZENLEMELERİ

I. Anayasal Düzenlemeler

1. Genel Olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği' ne ilişkin Anayasa'da düzenlenen ve koruma altına alınan haklar; yaşama hakkı, çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı ve sağlık hakkıdır.⁹⁴İş sağlığı ve güvenliğinin anayasal temelini teşkil eden haklar uyarınca devlete gereken yasal düzenlemeleri yapma görevi bırakılmıştır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kültürel gelişmenin sağlanması, belirlenen yasal düzenlemelere uyulmaması halinde gereken cezai, hukuki ve idari müeyyidelerin etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

2. Yaşama ve Sağlık Hakkı

Anayasa'nın "*Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı*" başlıklı 17. maddesinde, herkesin yaşama hakkına, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğunu, tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında vücut bütünlüğüne dokunulamayacağı belirtilmek suretiyle, Anayasal bir hak olarak teminat altına alınmıştır. Anayasanın yatay etkisi nedeniyle de işverenler, Anayasada yer alan yaşam hakkı uyarınca çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdürler. Başka bir deyişle, işveren tarafından alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, her şeyden önce çalışanın anayasal hakkı olan yaşama hakkının bir gereğidir.

Anayasal güvence ile korunan yaşama ve sağlık hakkı vazgeçilemez, devredilemez ve sınırlandırılmaz haklardandır. Ayrıca Anayasa'nın 56. maddesinde "*Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.*" hükmü bulunmaktadır. Bireyler sağlığa uygun olmayan ortamlarda hasta olma ve kaza geçirme riski altında ise Anayasa-da belirtilen yaşam hakkı gerçekte tanınmamış demektir. İşbu sebeple yaşam hakkı ile sağlık hakkı birbirlerini tamamlayıcı

⁹⁴Levent AKIN, " Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 3, 2012, s. 122. Yamakoğlu, s.1

niteliktedir.⁹⁵ Ayrıca devlet işçilerin, işyerinde vücut bütünlüğünü ve sağlığını korumak amacı ile üzerine düşeni yapmakla yükümlüdür.⁹⁶

Yargıtay 21. HD. 04.02.2019 T., 2018/1157 E., 2019/474 K. sayılı kararında, “...Anayasa md.17, "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz." Hükümü dolayısıyla yaşam hakkı güvence altına alınmıştır. Güvencenin hayata geçirilmesi iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ile işçilerin korunması, işe ilişkin düzenleme yapılması, iş güvenliği sosyal düzen ve adaletin oluşması gayesi ile koruyucu bazı hükümler getirmiştir.”⁹⁷ hükmü ile de anlatılmaktadır. İşyerinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması yaşama ve sağlık hakkının özel bir uzantısıdır.⁹⁸ Bu sebeple devletin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacı ile işyerlerinde gereken önlemlerin alınmasını sağladığı ölçüde yaşama hakkı ve sağlık hakkına ilişkin görevlerini yerine getireceğini belirtmek mümkündür.⁹⁹

Ayrıca Anayasa’da mevcut sosyal devlet anlayışının gereği olan, yaşama hakkı, çalışma ve dinlenme hakkı, sağlık hakkı ve sosyal güvenlik hakkına ilişkin düzenlemeler de iş sağlığı ve güvenliği hakkına dayanak olarak belirtilebilir.

Sosyal Devlet anlayışı “...vatandaşların sosyal durumları ve refahları ile ilgilenen onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı ödev bilen” devlet olarak tanımlanmaktadır.¹⁰⁰ Sosyal devletin en temel amacı, bireyler arasındaki sosyal ve finansal eşitliği sağlamaktır. Sosyal devlet anlayışında devlete olumlu bir şeyler yapma

⁹⁵Gaye Burcu YILDIZ, “ İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Toprak İşveren, S. 8, Haziran, 2010, s.8.

⁹⁶Süzek, İş Güvenliği, s. 16.

⁹⁷Kararın tam metni için bkz: (Erişim),<https://karararama.yargitay.gov.tr>, 2 Mayıs 2019.

⁹⁸Süzek, İş Güvenliği, s. 21. Arıcı, s. 56. Ali GÜZEL, “Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeriHekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, s. 9.(Çevrimiçi), http://www.ttb.org.tr/kutuphane/isak_sempozyum_2003.pdf, 30.04.2019. Şişli, s. 19.

⁹⁹Süzek, İş Güvenliği, s. 23. Fuat BAYRAM, Türk İşHukukunda İşSağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008, s. 3. Yamakoğlu, s.16.

¹⁰⁰Kemal Gözler, Türk Anayasa Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 13. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi, 2012, s.73.

ödevi yüklenmektedir. Bu sebeple sosyal devletin özgürlük kavramı klasik liberal devletlerden farklı olup “özgürleştirme” kavramı kullanılmaktadır.¹⁰¹ Sosyal devletin özgür bireyler oluşturma amacına ulaşması için bireylere sosyal haklar tanınmaktadır. Çalışma hayatı boyunca bireylerin kendilerini sağlıklı ve çalışma koşulları bakımında güvende hissetmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde bireylerin çalışma hayatlarının kendilerine vermiş olduğu fiziksel yıpranma dolayısı ile maddi ve manevi olarak kendilerini geliştirme imkânları ellerinden alınmış olacaktır. Devlet, Anayasa ile güvence altına alınmış olan iş sağlığı ve güvenliğini her aşamada denetlemek ve bu konuda gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadır.¹⁰² Aksi halde, Anayasa ile güvence altına alınmış olan yaşama ve çalışma hakkının işçiler tarafından kullanılamaması sorunu meydana gelmiş olacaktır. Bu sebeple işyerinde, işçilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin risk oluşturan durumlara karşı önlem almak sosyal devletin ödevi olarak kabul edilmelidir.

3. Çalışma ve Dinlenme Hakkı

Anayasa'nın 50. Maddesinde, “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunacaktır. Dinlenme çalışanların hakkıdır.*” şeklinde hüküm bulunmaktadır. Böylelikle, küçükler ve kadınlar Anayasa tarafından özel olarak korunma altına alınmıştır. Ayrıca tüm çalışanlar açısından ise çalışma şartları ve dinlenme hakkı özel olarak düzenlenmiştir. Dinlenme işçiler açısından önemli bir husustur. Dinlenme sürelerine riâyet edilmemiş olması durumunda işyerinde, iş kazası gerçekleşme olasılığının artmasına sebebiyet verilmektedir. Özellikle sanayi devrimi sonrasında çalışma ortamlarında meydana gelen değişim ve sefalet, çalışma makinelerinin cinsiyet ve yaş gözetmeksizin herhangi bir işçi veya işçiler tarafından haftanın her günü çalıştırılması dolayısı ile işçilerin sağlıklarını kaybetmelerine ve hatta yaşamlarını yitirmelerine sebebiyet vermiştir.¹⁰³

¹⁰¹Gözler, s.75, Yamakoğlu, s.14.

¹⁰²Seratlı, 4857 Sayılı Kanun, s.198. Yamakoğlu, s.13

¹⁰³Erdal Timuçin BIYIKÇI, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği İş güvenliği uzmanı lığı”, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, Uludağ Üniversitesi, 2010, s.48-49.

Yargıtay 7. HD., 08.12.2016 T., 2016/20527 E, 2016/20753 K. sayılı ilamında; “...Çalışanların ruh ve beden sağlığının korunması açısından büyük önem taşıyan dinlenme hakkı Anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Anayasa’nın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesinde, “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” denilerek çalışanların dinlenme hakkı Anayasal güvence altına alınmıştır.”¹⁰⁴ hükmüne yer vermiştir. Dinlenme hakkı sadece işçilerin değil aynı zaman da toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesi dolayısı ile ülke ekonomisinin geliştirilmesi açısından da önem teşkil etmektedir. Üretimin devamı ve ekonomik hayatın gelişmesi için gerekli olan işgücünün israfı, toplumun menfaatine aykırılık teşkil edecektir.¹⁰⁵

4. Sosyal Güvenlik Hakkı

Anayasa madde 60, “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmü ile Sosyal Güvenlik Hakkı anlatılmaktadır. Sosyal Güvenlik Hakkı bireylerin karşılaşılabileceği ekonomik veya fizyolojik risklere karşı güvence altında olmaları sebebi ile oluşturulmuştur.¹⁰⁶ İş sağlığı ve güvenliği açısından sosyal güvenlik hakkı değerlendirildiğinde işçilere iş kazası veya meslek hastalığı nedeni ile gelir bağlanması ve işçilere bu durumlara karşı emniyet sağlanması olarak kabul edilmelidir.¹⁰⁷ Ancak günümüzde sosyal güvenliğin aynı zamanda önleyici bir fonksiyonunun da olduğu göz ardı edilmemelidir. Önemli olan riskin meydana gelmesinden sonra uğranılan zararı gidermeye çalışmak değil riskin meydana gelmesini engellemektir. İşbu sebeple sosyal güvenlik hakkına sahip bireyler risklerin meydana getirmiş olduğu zararların

¹⁰⁴Kararın tam metni için bkz: (Erişim), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, 2 Mayıs 2019.

¹⁰⁵Talas, s. 18. Süzek, İş Güvenliği, s. 28. Yamakoğlu, s.17. Seçkin NAZLI, Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne ilişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkisi, Seçkin Hukuk, Ankara, 2015, s.73.

¹⁰⁶Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Nurşen CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. bası, İstanbul, Beta, 2014, s. 2. Can TUNCAY, Ömer EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 1. Yamakoğlu, s.17.

¹⁰⁷Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 2.

giderilmesini isteme hakkı ile birlikte risklerin meydana gelmesinin önlenmesini isteme hakkına da sahiptirler.¹⁰⁸

II. Yasal Düzenlemeler

1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, esnaf ve zanaatkarlar tarafından kurulan ve ‘Loncalar’ adı verilen mesleki örgütler yer almaktaydı. Loncalar da, esnaf ve zanaatkarlar sorunlarını serbestçe dile getirme ve ortak kararlar alabilme imkanına sahiplerdir.¹⁰⁹ Loncalar’da çalışma yaşamı, üretim ile alakalı düzenlemeler yapılmaktaydı.

Osmanlı döneminin ikinci yarısında ise bu döneme ilişkin önemli kanunlardan 1865 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi (Havza-i Fahmiye Teamülname) ile Ereğli Havzası madenlerinde çalışan işçiler için işçilerin, çalışma ve dinlenme saatleri, tatil zamanları, barınma yerleri, işyerinde işyeri hekimi istihdamı, işçilerin hastalıkları dolayısı ile işçilere sağlanması gereken tedavilere ilişkin düzenlemeler yapılmış¹¹⁰ ve 1869 yılında, Maaddin Nizamnamesi ile madenlerde çalışan işçiler için işyerinde mevcut tehlikeleri belirlemek, maden sahiplerini uyarmak ve kaza oluşabileceği riskinin öngörülmesi halinde gerekli önlemleri almak, iş kazası dolayısı ile işçilerin maluliyeti halinde işçiye veya işçinin vefatı halinde ailelerine ödenti yapılması, kaza halinde hükümete haber verilmesi, iş kazasının sebebine göre işçi veya işverenin kusuru belirlenerek kusurlu bulunan kişi hakkında para cezasına hükmedilmesi şeklinde düzenlemeler yer almıştır.¹¹¹ Maaddin Nizamnamesinde mevcut düzenlemeler dikkatli bir şekilde incelendiğinde günümüz iş sağlığı ve güvenliği hakkında çıkarılan mevzuatların genel çerçevesinin çizildiği görülecektir. Ancak

¹⁰⁸Levent AKIN, “İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik”, Ankara, Yetkin Yayınevi,2013, s. 30. Gaye BAYCIK; “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, AÜHFD, C. 60, S. 2, 2011, s.234. (Yeni Düzenlemeler). Levent AKIN, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, İstanbul, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendika Yayını, 2005, s.305. (İşverenler Sendikası)

¹⁰⁹Çiçek/ Öçal, s. 123. Yamakoğlu, s. 18.

¹¹⁰Ayrıntılı bilgi için bkz: Büşra YÜKSEL, “Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri”, İş ve Hayat Dergisi, S.6, 2017, s. 155-178. Yamakoğlu, s. 18. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.42. Akyiğit, a.g.e., s.42. Tahtakıran, s. 10. Çiçek/ Öçal, s. 124

¹¹¹Şişli, s.42.Tahtakıran, a.g.e., s. 9. Yamakoğlu, s.18. Çiçek/ Öçal, s. 124

bahsedilen nizamnameler iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin geniş kapsamlı bir düzenleme meydana getirmemiş olup etkinlik alanları da sınırlıdır olmuştur.¹¹²

1921 yılında 151 sayılı Ereğli Maden Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ereğli Maden Kanunu'nda da kömür ocaklarında çalışan işçilerin iş kazalarına karşı korunmaları için işverenlerin gerekli önlemleri almaları, işyerinde eczane ve hekim bulundurmaları zorunlu tutulmuş, kaza geçiren işçiye maddi yardım yapılması ve iş sağlık ve güvenlik kurallarına uyulmayan işyerlerinde işletmelerin kapatılması kararlaştırılmıştır.¹¹³

2. 1923-2012 Yılları arası

Türkiye'de sanayileşmeye dair adımların Cumhuriyet dönemi ile başlamış olması dolayısı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler de bu dönemde yoğunlaşmıştır.¹¹⁴ Öncelikle 1924 yılında 394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu yürürlüğe girmiştir.¹¹⁵ Hafta Tatili Kanunu ile işçilere haftanın bir günü izin getirilmiştir. Bu düzenleme işçilerin iş güvenliğine ilişkin atılmış olan önemli adımlardan biri olarak kabul edilmelidir. Ancak işbu kanun; ziraat, avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık ve emsali mesai erbabı kişiler kapsamının dışında tutmuştur.

¹¹²Alpay HEKİMLER, “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, Tekirdağ S.M.M.M. Odası, Sosyal Bilimler Dergisi, S. 1, 2012, 1-19. <http://www.tsmmmososyalbilimler.org/upload/files/.pdf> (Erişim Tarihi: 12.08.2019). Yamakoğlu, s. 18.

¹¹³ Yamakoğlu, s.19. Erdal TİMUÇİN BIYIKÇI, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2010, s.26. Kadir ARICI, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, s. 42. Çiçek/ Öçal, s. 125. Bıyıkçı, s. 26. Çetindağ, s. 26.

¹¹⁴Çiçek/ Öçal, s. 125. Yamakoğlu,s.19.

¹¹⁵R.G., 21.01.1924, S.54.

1926 yılında 818 sayılı Borçlar Kanunu Yürürlüğe girmiştir.¹¹⁶ Borçlar Kanunu işin niteliği açısından hakkaniyet çerçevesinde işyerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin yükümlülüğü işverene yüklemekte olup iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli düzenlemelerdendir.¹¹⁷ 818 sayılı Kanun ile işçinin çalışması dolayısı ile maruz kalacağı tehlikelere karşı işveren tarafından tedbirler 29.06.1956 yılında eklenen ek fıkra ile de çalışma dolayısı ile hayatını kaybeden bir işçinin geride kalan aile yakınlarına verilecek olan destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin önemli düzenlemeler getirmiştir. Aynı zamanda 818 sayılı Kanun’nda hizmet sözleşmelerine ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir.

1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediye Kanunu¹¹⁸ iş sağlığı ve güvenliğinin denetimine ilişkin yasal düzenlemeler içermektedir.¹¹⁹ 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile de iş sağlığı ve güvenliği açısından işçilerin sağlığına dair önemli hükümlere yer verilmiştir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu halen yürürlükte olup kanunda yapılan bir takım değişiklikler sonucunda 50 veya üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu ve belirli büyüklükteki işyerlerinde revir kurma zorunluluğu getirilmesi ile işyeri sağlık birimi ve işyeri hekimliği kavramı hakkında ilk genel kapsamlı düzenleme sayılmaktadır.¹²⁰ 1593 sayılı Kanun nezdinde işverenin işyerinde vermesi gereken sağlık hizmetinin yanında işçinin tedavisine ilişkin geniş kapsamlı bir düzenleme yapılmasının nedeni ise söz konusu dönemde devlet güvencesi ile tedavi hizmetlerinin gereken sayıda olmamasından kaynaklanmaktadır.¹²¹

¹¹⁶R.G., 29.04.1926, S.359.

¹¹⁷Yamakoğlu s.19.

¹¹⁸R.G., 14.04.1930, S.1471.

¹¹⁹Süzek, İş Güvenliği, s. 69. Çetindağ, s. 27. Yamakoğlu, s. 19.

¹²⁰Yamakoğlu, s.20. Ömer EKMEKÇİ, “ İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarını Yetkisine İlişkin Sorunlar”, Mess Mercek Dergisi, Nisan, 2001, s.73 (İşyeri Hekimi). Veli Karagöz, “ İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunlar”, AÜHFD, C. X, S.1/2, 2006, s.362. Çiçek/Özal, s.126..

¹²¹Ekmekçi, İşyeri Hekimi, s. 73. Celal MESTÇİOĞLU, Tamer SUSMUŞ, Özcan BARİPOĞLU, “ İşyeri Hekimliği Uygulamaları ve Türk Tabipler Birliğinin Yetkileri Üzerine Hukuki Görüşler”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2003, s. 30.

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.¹²² 3008 sayılı Kanun ile ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk ayrıntılı ve sistematik düzenleme yapılmıştır.¹²³ 1945 yılında 4763 sayılı Kanun yürürlüğe girmiş ve 4763 sayılı Kanun ile birlikte Çalışma Bakanlığı kurulmuştur.¹²⁴ 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu¹²⁵ ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu¹²⁶ yürürlüğe girmiştir.

1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiş olup 506 sayılı Kanun ile sosyal sigortalar uygulamalarını tek çatı altında birleştirme gayesi hedeflenmiştir.¹²⁷

1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş olup 1475 sayılı kanun ile işverenin işyerinde işçi sağlık ve güvenliğini sağlamak ve gereken araçları noksansız bir biçimde bulundurma yükümlülüğü getirilmiştir.

2003 yılında ise 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 4857 sayılı Kanun sonrasında 6331 sayılı kanun çıkarılana kadar arada geçen 9 yıl boyunca, İş sağlığı ve güvenliği alanında hızlı bir şekilde düzenleme yapılma ihtiyacı dolayısı ile genellikle yönetmelik nezdinde düzenlemeler yapılmıştır.¹²⁸

4857 sayılı Kanununun 78. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmeliklere örnek olarak İş sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği¹²⁹ verilebilir. İş sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetmelik Danıştay 10. Dairesinin 16.05.2006 T., 2004/1942 E., 2006/3007 K. sayılı kararıyla iptal edilmiştir. Yönetmeliğin iptal sebebi, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilkelerin öncelikle üst hukuk normu olan tüzüklerle düzenlenmesi gerektiği, tüzükle düzenlenmeyen bir konunun yönetmelik nezdinde ele alınamayacağı

¹²²R.G., 15.06.1936, S.3330.

¹²³Yamakoğlu, s 21. Çiçek/Özal s.126.

¹²⁴Çiçek/Özal s.126.

¹²⁵RG.,19.02.1963, S. 1133.

¹²⁶RG., 7.07.1945, S .6051.

¹²⁷Çiçek/Özal, s.127.

¹²⁸Metin KUTAL, “Yeni İş Kanununda Öngörülen Tüzük ve Yönetmeliklere İlişkin Bazı Gözlemler”, Mess Mercek,Nisan, 2004, s. 5. Fatih YILMAZ, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, TÜHİS, C. 24-25, S. 6-1-2, 2013, s.45. (İşveren Yükümlülükleri).

¹²⁹RG.,09.12.2003, S. 25311.

olarak belirtilmiştir.¹³⁰ Ancak belirtmek gerekir ki 4857 Sayılı Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği açısından getirdiği düzenlemelerini açıklayan ve kanunun uygulanmasını kolaylaştıran iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin iptali sonucunda 4857 sayılı Kanunun uygulanmasının önü kesilmiştir.¹³¹

4857 sayılı Kanun hazırlanırken, iş sağlığı ve güvenliği alanında ise AB çerçeve direktifinde öngörülen işverenlerin işyerinde İSG organizasyonu oluşturmasına ilişkin düzenlemeler önemli ölçüde göz önünde bulundurulmuştur.¹³²

İlk olarak işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurulmasına yönelik düzenlemeler 4857 sayılı Kanunun 81. maddesinde yer almıştır. 4857 sayılı Kanun 81. maddesinde tam zamanlı elli ve daha fazla işçi çalışması durumunda işverenin, işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlayabilmek için bütün önlemleri alması gerektiği, söz konusu önlemleri alırken işyerinde mevcut işçi sayısı, işin ve işyerinin niteliği, tehlike sınıf ve derecesinin göz önünde bulundurulmasıyla sınıflandırma yapılması şeklinde düzenlenmiştir. Aynı zamanda işverenin İSGB kurma yükümlülüğü, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının nitelikleri, görevlendirilmeleri hakkında bazı bilgilere de yer verilmiştir.¹³³ 4857 sayılı Kanun 81. maddede Ortak

¹³⁰Danıştay 10. Dairesi, 16.05.2006 T.,2004/1942 E., 2006/3007 K. sayılı kararı için bkz: (Erişim) <http://www.hukukturk.com/danistay-kararlari?EsasNo1=2004&EsasNo2=1942>, 15 Nisan 2019.

¹³¹Erol AKI, “ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri ”, Dokuz Eylül Üniversitesi HFD, C. 15, Özel S., 2013, s. 4.

¹³²4857 sayılı Kanununun genel gerekçesinde AB Normlarının önemi “...Yukarıda açıklanan evrensel nedenler ülkemizde yeni bir iş yasasının kabulünü zorunlu kılarken bir başka gelişme de Türkiye’yi tarihsel bir dönemecin başına getirmiştir. Bu gelişme Ülkemizin Avrupa Birliğine aday ülkeler arasına alınmasıdır. Bu yeni süreç içinde Avrupa Birliğinin sosyal hukuk alanında da kendine özgü hukuk normlarına sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle Ülkemizin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirme çabalarını sürdürürken Avrupa sosyal normlarına da uyum sağlaması gereği ortaya çıkmıştır. Bu hususta Türkiye Cumhuriyetinin avantajı Atatürk devrimlerinin bir sonucu olarak Türk İş Hukukunun öteden beri Avrupa hukukundan esinlenmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütünün normlarından etkilenmiş olmasıdır. Ancak AB’ye tam üyelik sürecinde Türk mevzuatında henüz bulunmayan, buna karşılık AB ülkelerini kendiliğinden bağlayan normların da Türk iş hukukuna kazandırılması gerekmektedir. Bu gereksinim başta iş yasası olmak üzere birçok yasa, uyum süreci içinde, değişiklik yapılması anlamına gelmektedir. Kuşkusuz iş mevzuatının Avrupa normlarına uyumlu hale getirilmesi tam üyeliğe kadar geçecek olan süre içinde gerçekleşecektir.” şeklinde açıklanmıştır.

¹³³4857 sayılı kanunun 81. ve 78. maddesi, RG. 26.05. 2008 T., S, 26887 ile yürürlüğe giren 5763 sayılı Kanun’un 3 ve 4’üncü maddeleri ile değiştirilmiş, en az 50 işçi çalıştırılan iş yerlerinde “İş Yeri Sağlık ve Güvenlik Birimi” oluşturulması ve işyeri hekimlerin yanında diğer sağlık personeli çalıştırılabilmesi, İş güvenliği uzmanı eğitim ve çalıştırma zorunluluğunun işletme dışında kurulu OSGB’lerden hizmet alınarak da yerine getirilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin kurulmasının öngörülmesi dolayısı ile İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik¹³⁴ çıkarılmıştır.2010 yılında çıkarılan 6009 sayılı Kanun ile, 4857 Sayılı Kanun md.81 f.3 hükmü yürürlükten kaldırılmış ve ikinci fıkraya ek olarak, İSGB ile OSGB'lerin nitelikleri, OSGB'lerden hizmet alınmasına ilişkin durumlar, söz konusu birimlerde bulunması gereken araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek işyeri hekimi ve İş güvenliği uzmanında bulunması gereken nitelikler, sayıları, görev, yetki ve sorumlulukları ve diğer hususların yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür.

Son olarak ise İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹³⁵ çıkarılmış olup İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimlerine dair düzenlemelere yer verilmiştir.

3. 2012 Yılı ve Günümüz

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir.¹³⁶ 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılmış olan düzenlemeler tek çatı altında toplanmıştır. Genel olarak, 6331 sayılı Kanun'nda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri şartlarının iyileştirilmesi amacı ile işveren ve işçilerin görev, yetki, hak ve sorumluluklarını düzenlemekte olup anılan kanun ile işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinin önlenmesi, önlenemeyen risklerin ise en asgari seviyeye indirilerek zararın azaltılması amaçlanmaktadır. Bu yönüyle 6331 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliği alanında dinamik, gelişmelere uyum sağlayan mevcut durumu iyileştirip geliştiren bir yapıya sahiptir.¹³⁷Zira 6331 sayılı Kanun metni incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği alanının dinamik ve değişken yapısına kolaylıkla uyum sağlanabilmesi amacı ile bu alanda çeşitli yönetmelikler çıkarılacağı öngörülmüş olduğu belirlenebilmektedir

¹³⁴RG., 15.08.2009 T., S. 27320.

¹³⁵RG., 27.11.2010 T., S. 27768.

¹³⁶RG., 20.06.2012, S. 28339.

¹³⁷Yamakoğlu, s.33. Nurşen CANİKLİOĞLU, “6331 Sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, Antalya, 2012, s. 29. (İşveren Yükümlülükleri). Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 215. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 1350.

6331 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler sadece işçileri değil kamu ve özel sektör fark etmeksizin tüm çalışanları kapsamaktadır. Ancak 6331 sayılı Kanununun 2. maddesi işyerinin faaliyeti, işin niteliği veya işin yapıldığı yer göz önüne alınarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının *zor olduğu halleri* ¹³⁸ istisnai olarak kabul etmiştir.¹³⁹ 6331 sayılı Kanun kapsamı dışına bırakılan istisnai durumda olan kişiler hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır.¹⁴⁰

6331 sayılı Kanun ile işverenin işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü somutlaştırılmıştır. 6331 sayılı Kanunun istisnai halleri haricinde işyerinin tehlike sınıfı ve kamu ya da özel sektör ayrımı yapılmaksızın her işverene işyerinde iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getirmiştir. Tezimizin ilerleyen kısımlarında 6331 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanuna bağlı olarak yürürlüğe giren yönetmelikler nezdinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi kavramlarını ayrıntılı olarak ele alacağız.

¹³⁸ 6331 sayılı Kanun md. 2/2, “Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. Ev hizmetleri. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.” şeklinde güvenlik önlemi alınmasının zor olduğu haller sayılmıştır.

¹³⁹ Tankut CENTEL, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun Uygulama Alanı ve Kapsamı” Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, MÜHFD, C.19,S.2, 2013, s.80. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.215. Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.1357. Yamakoğlu s. 34.

¹⁴⁰ Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s.34. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1358. Baycık, Yeni Düzenlemeler, s. 110. Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s.114. Yamakoğlu, s. 37.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİNİŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE YÜKÜMLÜLÜĞÜN YERİNE GETİRİLMEMESİ HALİNDE SORUMLULUK

§1. İŞVERENİN İŞYERİNDE HEKİM VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ YERİNE GETİRMESİ

I. Genel Olarak

İşveren, işyerinde gerekli önlemlerin alınabilmesi için, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü altındadır. Söz konusu yükümlülük 6331 sayılı Kanun 6. madde hükmün de “*Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.*” şeklinde belirtilmiştir. Tezimizin bu bölümünde işverenin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamının şekillerini 6331 sayılı Kanun madde 6 hükmünü dikkate alarak işleyeceğiz.

II İşverenin İşyeri Hekim ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü

1. İşyerinde Çalışan İşçiler Arasında Yapılacak Görevlendirme

6331 sayılı Kanununun madde 6’ya istinaden öncelikle gerekli ve uygun niteliklere sahip işçi bulunması halinde mevcut işçileri arasından görevlendirmelidir. Ancak bu görevlendirme yapılırken işin niteliği işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak bir veya birden fazla görevlendirme yapılması da gerekebilmektedir.

6331 sayılı Kanununun 6. madde hükmü ile işverene öncelikle çalışanlar arasından görevlendirme yapması yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak söz konusu hüküm hem işçi hem de işveren açısından sorun teşkil edebilecek niteliktedir. İşçi

açısından yukarıda da ayrıntılı olarak değinilmiş olduğu üzere iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olarak çalışmak büyük bir sorumluluk ve yükümlülük getireceğinden işçinin onayının alınması gerekmektedir.¹⁴¹ İşveren açısından ise işyerinde başka bir sahada görevlendirilmiş hatta gerekmesi halinde eğitilmiş olan işçinin, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olarak istihdam edilmesi halinde İş Sağlığı Yönetmeliği 14. maddesinde yer alan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarını yaptığı süre içinde başka görev verilemeyeceği hükmü gereğince söz konusu görevlendirmeyi yapmak istemeyeceği de aşikârdır.

6331 sayılı Kanun madde 6'da işverenin on kişi veya daha fazla çalışan işçisi bulunan çok tehlikeli işyeri sınıfında sayılan işyerlerinde çalışan işçileri arasından iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmesinin yanında başka sağlık personellerinin de görevlendirmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu durumda işyerinde, işin önemi, tehlikesi ve mahiyetine istinaden yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalışmaması halinde işveren bu eksikliği dışarıdan hizmet temin etmek suretiyle giderecektir. Bu durum İSG hizmetinden gerekli verimin alınması ve 6331 sayılı kanunun amacına ulaşmasının önünde engel teşkil edecektir. ISGHY md15, f.3 de işverenin kısmi olarak dışarıdan İSG hizmeti alması durumunda işverene birimler arasında koordinasyonu ve iletişimi sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak uygulamada bu hususun ne kadar verimli olacağı tartışılması gerekmektedir.

Kanaatimizce işverenin dışarıdan kısmi olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmet alması iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinde aksaklıklar yaratacaktır. Şöyle ki işveren tarafından gerekli koordinasyonun sağlanmaya çalışılması hem işyerinin maddi kazancını hem de işçilerin çalışma disiplinini olumsuz yönde etkileyecektir.

İşyerinde çalışan işçiler ile işveren nezdinde yapılacak sözleşme hükümleri ISGHY md. 14 f. 3/b' de "*İşyerinde mevcut çalışan kişiler arasından görevlendirme*

¹⁴¹Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 1405-1406. Erdem Özdemir, a.g.e., s. 150. Ercan AKYİĞİT, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", Sicil İş Hukuku, Y. 8, S. 29, Mart, 2013, s.4.

yapılacağı halde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ayrıca başka sağlık personeli ile İSG-KATİP’de belirlenen örneğe uygun sözleşme ya da görevlendirme belgesi düzenlenir ve karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. “ şeklinde belirtilmiştir. Söz konusu düzenleme işverenin usule ilişkin yükümlülüğünü belirtmiştir. Kaldı ki iş yerinde çalışan ve görevlendirilmiş olan işçinin fesih veya başka sebeplerle görevinden ayrılması durumunda ISGHY md. 14 f. 7’de işveren tarafından beş (5) iş günü içerisinde bu durumun İSG Genel Müdürlüğüne İSG-KATİP üzerinden bildirilme zorunluluğunu, ISGHY md.14 f. 8’de ise otuz (30) gün içerisinde yeni görevlendirme yapılması zorunluluğunu getirmiştir. İşveren ile işçi arasında yapılacak görevlendirme sonrası iş ilişkisi yukarıda ayrıntılı olarak belirtmiş olduğumuz üzere görevlendirme alanına göre değişecektir.

2. Dışarıdan Hizmet Alımı Şeklinde Yapılacak Olan Görevlendirme

a. Genel Olarak

İşverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam yükümlülüğünü dışarıdan temin edebilmesine ilişkin ulusal düzenlemeler oluşturulurken büyük ölçüde 89/391 sayılı AB Konsey Direktifinden 112 Sayılı ILO tavsiye kararı ve 161 No’lu Sağlık Hizmetleri Sözleşmesinden yararlanılmıştır.¹⁴² Ulusal Düzenlemelerde işyeri sağlık ve güvelik hizmetlerinin dışarıdan temin edilmesine ilişkin ilk düzenlemeler 4857 Sayılı Kanun döneminde yapılmış daha sonrasında ise 4857 sayılı Kanunun uygulanabilmesi açısından çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır.¹⁴³ Ülkemizde en son olarak işverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmeti dışarıdan alabilmesi ve OSGB birimleri ile ilgili düzenlemeler 6331 Sayılı Kanun ve 2012 tarihli İş Sağlığı Yönetmeliğinde yer almaktadır. 6331 sayılı Kanun ve İş Sağlığı Yönetmeliği gereğince işveren, iş yerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünü dışarıdan hizmet alınması şeklinde kanunun belirlemiş olduğu sınırlar çerçevesinde gerçekleştirebilmektedir.

4857 sayılı Kanunun mülga 81. maddesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetlerin OSGB’lerden alınabileceği hükmü mevcut iken 6331 sayılı Kanun ile yine

¹⁴²Demirkaya, a.g.m., s.19.

¹⁴³Ayrıntılı bilgi için bkz.: Demirkaya, a.g.e., s. 19 vd.

dışarıdan hizmetin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınabileceği belirtilmiştir.¹⁴⁴Ayrıca ISGHY madde. 4'te söz konusu hizmetin ayrıca toplum sağlığı merkezlerinden de alınabileceği belirtilmiştir.

b. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulmasına, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin düzenlemelere İş Sağlığı Yönetmeliğinde yer verilmiştir. İş Sağlığı Yönetmeliğimadde 12'de OSGB kuruluş ve niteliklerine ilişkin açıklama yapılmış olup yönetmelik nezdinde OSGB kurulabilmesi için çok sıkı kurallar getirildiği aşikardır.¹⁴⁵ İşbu madde itibari ile OSGB kurulabilmesi açısından tam zamanlı sözleşme ile çalışan en az bir işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ve başka sağlık personelinin istihdamını zorunlu kılmıştır. Aynı zamanda yönetmelikçe tam süreli olarak OSGB de görevlendirilenlerin başka bir OSGB' de veya işletmede aynı unvan ile ya da Bakanlık tarafından yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görev alamayacakları belirtilmiştir. Yönetmelik md.12 hükmünün diğer fıkralarında OSGB' nin kurulabileceği alandan, kurulması için gerekli olan koşullara, işleyiş ve uygulamasının nasıl olacağına dair ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.¹⁴⁶

¹⁴⁴4857 sayılı Kanun ve 63331 sayılı Kanunda bahsedilen "Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden" ifadesi, işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne ilişkin hizmetin ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğüne ilişkin hizmetin farklı OSGB'lerden alınabileceği şeklinde yorumlanması gerektiğine ilişkin görüşler mevcut olup (Tahtakıran, a.g.e., s.35) kanun lafzından çoğul ifade ile birden çok OSGB ile çalışılabileceği durumu ortaya çıkıyor ise de bu görüşe katılmadığımızı belirtmek isteriz. Farklı OSGB'lerde hizmet alınması iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri açısından bütünlük sağlanmasının önünde engel teşkil edecektir. İşbu sebeple iş yerinde 6331 sayılı Kanunun amacına istinaden kaza, meslek hastalığı ilişkin gerekli ve yeterli önlemler alınamayacaktır.

¹⁴⁵Ekmekçi, İSBG ve OSGB, s. 65-66.

¹⁴⁶OSGB'ler açısından, *"..10 metrekaare ve daha büyük muayene odası, 15 metrekaare ilk yardım ve müdahale, 10 metrekaare İş güvenliği uzmanı odaları ile 12 metrekaare bekleme yeri, arşiv odası ve bir veya birden fazla tuvalet ve lavabodan oluşur. OSGB'ler, çalıştıkları işyerlerine sunulacakları hizmetlerini, iş yerinin tehlike derecesine göre belirlene sınıfı ve çalışan işçi sayısına göre belirlenen zamanlarda az olmamak şartı ile yürütür. OSGB'ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. Sınır illerden başka hizmet verilebilmesi için, bu Yönetmelik nezdinde belirlenen koşulları sağlaması ile o illerde şube açılması zorunludur. OSGB'ler hizmetleri boyunca yetkili oldukları adreste, açık ve faaliyette bulunmalıdır.. Günlük çalışma süresi boyunca yetkili bir kişinin OSGB'de hazır bulunması sağlanmalıdır. OSGB'lerin zemin katta veya müstakil binalarda kurulması esastır. Ancak tuvalet ve arşiv bölümleri hariç OSGB'lerde bulunması gereken diğer bölümler, yol seviyesinden girişi olmayan katlarda kurulamaz. Tuvalet ve arşiv bölümleri ise OSGB'ye ait olmak kaydıyla bodrum katta bulunabilir. Kat niteliklerinin tespitinde tapu kayıtları esas alınır. (f.9) OSGB'lerde adres değişikliğinden önce veya unvan değişikliği sonrasında, e-devlet sistemi kullanılarak Genel Müdürlüğe başvurulur Şirket ortaklarında değişiklik olması halinde, durum 30 gün içerisinde Genel Müdürlüğe bildirilir."* şeklinde düzenleme yapılmıştır.

İşveren ile OSGB arasında kurulan hizmet ilişkisine ilişkin ISGHY md.14, f.3/a'da ayrıntılı açıklamaya yer verilmiş olup “ *OSGB ile işveren arasında İSG-KATİP sistemindeki örneğine uygun sözleşme düzenlenir ve karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. İSG-KATİP sistemi üzerinden onaylanan sözleşme nüshalarından biri işveren tarafından, biri OSGB tarafından saklanır. OSGB, sözleşme yaptığı iş yerine hizmet verecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini, bu konuda ayrıca bilgilendirilmesi*” şeklinde belirtilmiştir.

İşveren ile OSGB arasında mevcut sözleşmenin niteliği doktrinde tartışmalı olup bir görüşe göre hizmet alım sözleşmesi olduğu¹⁴⁷bir görüş ise niteliği itibari ile kendine özgü sözleşmeler arasında değerlendirilmesi gerektiği¹⁴⁸diğer bir görüş ise OSGB ile işveren arasındaki ilişkinin bir asıl işveren alt işveren ilişkisi olabileceği yönündedir. İşveren ile OSGB arasında yapılan sözleşmenin alt işveren, asıl işveren sözleşmesi olduğuna dair görüş kanunda,alt işverenlik sözleşmesinde yer alan şartlar ile söz konusu sözleşme şartlarının uygunluğu dolayısı ile ortaya çıkmıştır. Alt işveren ilişkisinin doğabilmesi için işverenden alınan işin niteliği itibari ile iş güvenliğinin uzmanlık gerektirmesi ve alt işveren tarafından işçilerin söz konusu sözleşmede belirtilen işe özgülenmiş olması gerekmektedir. İşveren ile OSGB arasında mevcut sözleşmenin işbu yükümlülükler istinaden hazırlanması sebebi ile alt işverenlik kavramının ortaya çıkabileceği düşünülmelidir. Söz konusu ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğunun kabulü halinde işveren ile OSGB arasında müteselsil sorumluluk olduğu kabul edilmelidir. ¹⁴⁹ Bizim katıldığımız görüş ise, 4857 sayılı kanun md.2 f.6 hükmünde yer alan alt işverenlik kavramının, işveren ile OSGB arasında yapılacak olan sözleşmelerle hukuki anlamda sağlamış olduğu uyum dolayısı ile OSGB, işveren arasında alt işverenlik ilişkisinin mevcut olduğudur.

¹⁴⁷ Murat DEMİRCİOĞLU, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği İş güvenliği uzmanlığı, Güncellenmiş 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013, s. 110-111.

¹⁴⁸ Akın, a.g.e., s. 155-156.

¹⁴⁹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 60. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal,a.g.e., s. 224.

c. Toplum Sağlığı Merkezleri

Çevresinde mevcut toplum sağlığını korumak ve ön plana alarak riskleri ve sorunları belirleyen, sorunların giderilmesi için planlama yapan ve uygulayan, uygulatan, koruyucu, iyileştirici sağlık hizmetlerini Müdürlük kontrolünde organize eden, sağlığa ilişkin hizmetlerin verimli şekilde sunulmasını destekleyen, bölgesinde mevcut sağlık kurumları ile diğer kurumlar arasında koordinasyon sağlayan kuruluşa toplum sağlığı merkezi adı verilmektedir.¹⁵⁰

İş Sağlığı Yönetmeliği md.4/h'de, Sağlık Bakanlığına bağlı, olarak işletme ve işyerlerine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmet sunmak üzere kurulmuş olan gerekli donanım ve personele sahip ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen iş birim olarak İSGHY md.12 ve 16 da belirtilen şartların yerine getirilmesi kaydı ile iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verilebileceği öngörülmüştür. Ayrıca mevzuatımızda bulunan Toplum Sağlığı Merkezi ve Bağlı Birimler Yönetmeliği¹⁵¹ md. 26'da “ *TSM'nin çalışan sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin görevleri; çalışan sağlığı ve güvenliği hizmetlerini müdürlüğün eş güdümünde yürütmek, bölgesindeki iş sağlığı hizmetlerinin yürütülmesinde ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içerisinde çalışmalar yapmak, bünyesinde TSM/İSG birimi bulunması durumunda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere müdürlükle birlikte planlama ve organizasyon yapmak, bu birimin ihtiyaçlarını ilgili mevzuata uygun olarak temin etmek, meslek hastalığı, işle ilişkili hastalık ve iş kazaları açısından bölgesini takip etmek, halk sağlığı için önem arz eden olayın meydana geldiği iş yerlerinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak gerekli tedbirleri almalarını istemek, bölgesinde bulunan sağlık kurum ve kuruluşlarında İSG konusunda yapılan çalışmalarını izlemek ve değerlendirmek, bölgesindeki iş yeri sağlığı ve güvenliği birimleri ile ortak sağlık-güvenlik birimlerinde birinci basamak sağlık hizmetleri kapsamında laboratuvar, röntgen, solunum fonksiyon testi, işitme testleri gibi hizmet verilmesi durumunda bu birimleri kayıt altına almak, çalışan sağlığı ve güvenliği konusunda verilen diğer görevleri yürütmek” olarak belirtilmiştir.*

¹⁵⁰(Erişim), <https://corumism.saglik.gov.tr/TR,37547/toplum-sagligi-merkezi-nedir>, 2 Nisan 2019.

¹⁵¹RG., 05.02.2015 T., S. 29258.

TSM'ler buldukları bölgede mevcut iş sağlık ve güvenliğinin denetlenmesi, düzenlenmesi için önem teşkil etmektedir. İşyerlerinde gerekli ve yeterli iş güvenliği önleminin alınıp alınmadığı, iş yerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğuna uyulup uyulmadığının denetlenmesi gibi büyük sorumlulukları bulunan TSM'lerin işverence iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğini tesis etmeleri amacı ile sözleşme yapabilmesi kanaatimizce uygun değildir. TSM'ler, 6331 sayılı kanunun uygulanabilirliğinin buldukları bölgede ne kadar olduğu değerlendirmesini yapmalı işverenlerle yapılacak olan sözleşmeye bağlı kalarak bağımsızlık ve objektifliğini kaybetmemelidir. Daha öncede açıklandığı üzere işveren ile yapılan sözleşme neticesinde OSGB'ler ve OSGB nezdinde çalışan iş güvenliği İş güvenliği uzmanı 1, işyeri hekimi işverene karşı sorumlu olup işveren ile aralarında bağlılık unsuru bulunmaktadır. TSM'lerin bu sebeple işveren ile sözleşmesel ilişkisi kurmasının doğru olmayacağı kanaatindeyiz.

d. İSGB ve OSGB/TSM'lerin İşverene Karşı Sorumluluk ve Yükümlülükleri

İş Sağlığı Yönetmeliği md. 13'te İSGB ve OSGB/TMS'lerin görev, yetki ve sorumlulukları belirtilmiş olup işyerlerinde işçilerin hijyenik ve güvenli bir çalışma alanı oluşturulması amacıyla;

- İşçilerin karşılaşacağı sağlık ve güvenliğe ilişkin risklerin önlenmesi, çalışma alanı gözetimi için işverene rehberlik yapılması ve önerilerde bulunularak işveren onayına sunulması,
- Çalışan sağlığını korumak için sağlık gözetimi yapılması,
- Çalışanların eğitimi için planlama yapılması ve işveren onayına sunulması,
- Acil müdahale gerektirecek durumlarla karşılaşılma ihtimalinin belirlenmesi ve acil durum planı yapılması, acil durumlarda yapılması gerekli uygulamalara ilişkin organizasyon ve koordinasyonun kurulması,
- Yıl boyunca yapılacak çalışmanın planlaması, yılın değerlendirmesine ilişkin raporlama yapılması, çalışma alanlarının ve çalışan sağlıklarının gözetimi, çalışanlara ilişkin bilgilerin ve yapılan çalışmalara ilişkin sorunların kaydedilmesi,
- Çalışanların yürüttüğu işler, iş yerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları,

iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, iş yerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanması,

- Çalışanların yaptıkları işlerin, işe girişlerde ve işyerinde periyodik olarak yapılan sağlık muayenesine ilişkin sorunların kaydedilmesi, iş yerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarının kaydedilmesi şeklinde birtakım yükümlülükler getirilmiştir.

İş Sağlığı Yönetmeliği hükümlerinde belirtilen yükümlülüklere uyulmaması halinde meydana gelebilecek maddi ve manevi zararlar neticesinde OSGB/TSM'lerin sorumluluğu ortaya çıkacaktır. İşbu sorumluluk sadece iş yerinde meydana gelmiş olan zarara OSGB/TSM'nin ihmali bir davranışının sebebiyet vermesi sonucunda işverenin maddi zararını rücu edebilmesi şeklindedir. 6331 sayılı Kanun md.4, f.2 hükmünde işverenin iş yeri dışından hizmet alması durumunda sorumluluğunun ortadan kalkmayacağı şeklinde düzenlenmiştir. Bu sebeple meydana gelen zarardan sadece OSGB'nin sorumlu olduğu düşünülemez. Kaldı ki 6331 sayılı Kanun md.8 f.3'de OSGB'lerin işverene karşı ihmalleri dolayısı ile sorumlu oldukları belirtilmiştir. Ancak işbu sorumluluk OSGB/TSM'lerin işverene karşı sadece ihmalleri dolayısı ile meydana gelen zarardan maddi olarak sorumludurlar.

TBK md. 115 f.3¹⁵² ile söz konusu durum birlikte değerlendirildiğinde OSGB/TSM'lerin hafif kusurlarından dolayı sorumlu olmayacaklarına dair yapılan anlaşmaların kesin hükümsüz olduğu belirtilmiştir.¹⁵³Bu sebeple OSGB/ TSM ve İSGB'ler işverene karşı olan sorumluluklarından, işveren ise işçiye karşı olan sorumluluğundan sorumsuzluk anlaşmalarını göstererek kurtulamayacaktır. Ancak öğretide, kanun nezdinde işveren sorumluluğu olsa da işverenin dışarıdan hizmet temini için kurumlar ile yapacağı anlaşma sonucunda işçiyi ve işi gözetme borcunu sınırlayabileceği ya da ortadan kaldıracabileceğine¹⁵⁴ dair görüşler de bulunmaktadır.

¹⁵²TBK md. 115 f. 3 “İş güvenliği uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür” hükmü mevcuttur.

¹⁵³Erdem Özdemir, a.g.e., s. 166.

¹⁵⁴Ertürk, a.g.e, s 15.

Kanımızca, öğretilerde mevcut işverenin ve OSGB/TSM'lerin yükümlülüklerinin sözleşme ile sınırlandırılabilmesi görüşü yerinde değildir. İşverene bağlı olarak çalışan işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ile yükümlü olan OSGB/TSM'lerin işverenin sorumluluğunu kanun ve yönetmelik maddelerine aykırı olarak sınırlandırması veya ortadan kaldırması hukuka aykırı olacaktır.

e. İşverenin OSGB veya TSM'den İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Hizmet Alımının Yararları ve Sakıncaları

İşverenin, dışarıdan hizmet temini ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmet alabileceğini tezimizin diğer bölümlerinde ayrıntılı olarak ele almıştık. Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin dışarıdan temin edilmesinin işçi ve işveren açısından faydalarını ve sakıncalarını açıklamaya çalışacağız.

İşverenin, dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alımı dolayısı ile sorumluluğu ortadan kalkmayacaktır. Ancak ISGHY'de belirtilmiş olan ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerin alındığına ilişkin işlemlerin, hazırlanması gereken belge ve evrakların OSGB/ TSM tarafından hazırlanması işverenin bu sorumluluğu yerine getirmek için zaman harcamamasını sağlayacaktır.¹⁵⁵ Aynı zamanda hizmetin dışarıdan temini dolayısı ile iş kazalarına karşı sorumlu olan işverenin iyi ve kontrollü bir hizmet alımı sebebi ile iş kazası riskinin düşmesini, iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksikliklerinin giderilmesini ve risklerinin azalmasını sağlayacaktır. OSGB/TSM'lerin faaliyet alanının fazla olması işverenler açısından bu hizmetin dışarıdan temin edilmesinin yararları arasında sayılabilir. Şöyle ki, OSGB/TSM'lerin faaliyetleri eğitim, sağlık hizmetleri, risk analizleri ve danışmanlık gibi geniş bir alanı kapsamaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işçiler arasında koordinasyon kurma yükümlülüğü göz önüne alındığında tek bir OSGB/TSM ile anlaşarak gerekli uygulama ve düzenleme açısından koordinasyon ve iletişimin onlar aracılığı ile sağlanması da işverenin üzerindeki sorumluluğu azaltacağı anlamına gelmektedir.

¹⁵⁵Demirkaya, a.g.e., s.28-29.

Ancak yukarıda bahsedilmiş olan faydalar OSGB'lerin çalışma sistemi ve meslek etiğine göre değişmektedir. Günümüzde OSGB'ler genellikle ticari bir amaçla hareket ederek işverenin talep ve çıkarları doğrultusunda hareket etmeye başlamışlardır.¹⁵⁶ Bu sebeple alınması gereken önlemler alınmamış ve işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması için yapılması gerekenler yapılmamış olacaktır. İşçiler açısından doğabilecek riskli durumların göz ardı edilmesi halinde 6331 sayılı Kanunun amacı dışında hareket edilmesi sonucu doğacak olup iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi engellenecektir. Kaldı ki işverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği bulundurma zorunluluğu da OSGB'lere duyulan ihtiyacın artmasına sebebiyet vermiştir. İşbu nedenle OSGB'lerin sayısında meydana gelen artışın kar ve ticari amaçlı olduğu düşünülebilir.

3. İşverenin Yükümlülüğü Kendisinin Yerine Getirmesi

6331 sayılı Kanun md. 6 f. 1/a 'da işverenin iş sağlık ve güvenliği hizmetlerini kendisinin de yerine getirebileceği belirtilmiştir. Söz konusu madde itibari ile işverenin gereken nitelik ve belgelere sahip olması hâlinde, işyerinin tehlike sınıfı ve işyerinde çalışan sayısı da dikkate alınarak, işveren bu yükümlülüğü üstlenebilecektir. Ayrıca bu hizmet için belirtilen nitelik veya koşullara sahip olmaması halinde bile elli kişiden az çalışanı olan ve az tehlikeli olarak değerlendirilen sınıfta yer alan işveren veya işveren vekili Bakanlık tarafından ilan edilen eğitimleri tamamlamış olmak koşulu ile işe giriş, periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlık ve güvenliğine ilişkin hizmetleri yürütebilecekleri hükmüne yer verilmiştir. Keza 6331 sayılı Kanuna bağlı olarak İşsağlığı yönetmeliği md.5 f.1'de de belirtilen niteliklerin bulunması ile işyerinin tehlike derecesi ve işyerinin de sayısı dikkate alınarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebileceği belirtilmiştir.

İş Sağlığı Yönetmeliği md. 14 f.3/c de işverenin söz konusu hizmeti kendisinin yerine getireceği durumlarda uyması gereken usul prosedürüne yer verilmiştir; *“İşverenin, işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı veya başka sağlık personellerinin görevlerini bizzat üstlenmesi halinde, işverence Ek-6'da belirtilen örneğe uygun çalışma taahhütnamesi iki nüsha halinde düzenlenir ve çalışma*

¹⁵⁶Ayrıntılı bilgi için bkz.: Demirkaya, a.g.e., s.15-30.

taahhütnamesinin bir nüshası beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir.” şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Bu durumda, işveren olmanın sorumluluğu ile birlikte iş sağlık ve güvenliğine dair işçilerin sorumluluğu işveren tarafından üstlenilmiştir. Bu hüküm ile işverenin sorumluluğun artması ile birlikte iş yerinin maliyetinin düşürülmesine olanak sağladığı açıkça ortadadır.

Kanımızca böyle bir uygulamanın işyerinde işçi sağlık ve güvenliğinin oluşmasına yarar sağlamaktan ziyade zararları daha fazla olacaktır. Şöyle ki üstlendiği sorumluluğun bilinci ile hareket etmeyen sadece maliyetin azaltılması odaklı hareket eden işverenin iş yerinde iş sağlık ve güvenliğinin oluşması açısından gereken önlemleri de almayacağı aşikardır.

III. İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü

İşverenin, işçinin sağlık ve güvenliğinin koruması için iş yerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünün yanı sıra işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının çalışmasını kolaylaştırmak amacıyla gereken donanım ve teçhizatın da bulunması gerekmektedir. Bu durum 6331 sayılı Kanun md.3, f.1/i ve İş Sağlığı Yönetmeliği md.4, f.1/ç’de, “*İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim*” olarak iş yeri sağlık ve güvenlik birimi tanımlanmıştır.

İşyerinde çalışan sayısının elli (50) kişiden fazla olması durumunda tehlike sınıfının bir önemi olmadan iş yerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü bulunmaktadır. Çalışan kişi sayısının elli (50) kişiden az olması halinde ise işyerinin tehlikeli olarak nitelendirilmesi ve çok tehlikeli olarak nitelendirilmesi halinde iş yerlerinde 01.01.2014 tarihinden itibaren iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Az tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde ise işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ile çalışma yükümlülüğü 2016 yılında getirilmiş olup başka sağlık personellerinin bulundurulması ise 10 kişiden fazla çalışan işçi bulunduran ve çok tehlikeli olarak nitelendirilen işyerlerinde

zorunludur. Şu anda uygulamada az tehlike sınıfında yer alan ve 50 kişiden az çalışan bulunan işyerlerinde süreli olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü 1 Temmuz 2020 tarihinden itibaren tam zamanlı olarak işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü haline gelecektir. Söz konusu düzenlemelerle iş yeri tehlike sınıfının bir öneminin kalmaması iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının üzerinde durulan bir konu olduğunu göstermektedir. Kaldı ki işçi sağlığının ve güvenliğinin korunması devletin en önemli görevlerinden birisi olup yakın zamanda buna ilişkin olumlu düzenlemelerin bulunması da bu konuya verilen önemin tartışılmaz bir gerçeğidir.

İSGB kurulması zorunlu olan işyerlerinde İSGB’de bulunması gereken fiziki koşullar ve çalışan sayısı yine İş Sağlığı Yönetmeliğinde belirtilmiştir. İSGB de en az bir işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluğu vardır. İşverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı dışında diğer sağlık personeli çalıştırması zorunlu kılınmamış, işverene tercih hakkı verilmiştir. Kaldı ki tam zamanlı olarak işyerinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun bulunduğu işyerlerinde başka sağlık personellerinin çalışma zorunluluğunun bulunmadığı yine yönetmelikte belirtilmiştir.

İşverenin aynı zamanda İSGB kurulması zorunluluğuna istinaden İSGB’lerde olması gereken fiziki şartlar İşsağlığı Yönetmeliği md. 10 da belirtilmiştir.¹⁵⁷

Ş 2. İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

I. HUKUKİ SORUMLULUK

1. İşverenin Sorumluluk Türleri

İşverenin, işçilerin sağlığı ve güvenliğinin korunması amacı ile işin niteliği, tehlikesi ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre yerine getirmesi gereken yükümlülükleri bulunmaktadır. İşveren tarafından yükümlülüklere uygun davranılmasına rağmen ya da yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucunda işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı gerçekleşebilmektedir.

¹⁵⁷İSGB kurulmasına ilişkin fiziki şartlar için bkz: İkinci Bölüm, § 1. /IV. ve § 2. / IV.

İşverenin, işyerinde iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi sonucunda sorumluluğunun ne olduğunun tespiti önem teşkil etmektedir. Bu bağlamda işverenin sorumluluğuna ilişkin iki farklı görüş ortaya çıkmıştır. İlk görüş işverenin sorumluluğunun, kusursuz sorumluluk olduğu ve olayın meydana gelmesi ile işin ve iş yerinin niteliği arasında uygun illiyet bağının mevcut olmasının yeterli olduğu yönündedir.¹⁵⁸ İkinci görüş ise işverenin sorumluluğunun İş Sağlığı Yönetmeliği ve 6331 sayılı Kanun nezdinde sayılan yükümlülüklerden ibaret olduğu, söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmiş olması halinde işverenin kusuruna dayanılmayacağını öngören kusur sorumluluğudur.¹⁵⁹

Kanaatimizce, işin niteliği ve işleyişi dolayısı ile iş kazasının meydana gelmesi sonucunda işverenin kusurunun aranmaması gerekmektedir. İş dolayısı ile kazanç sağlayan işveren işçinin zarar görmesi halinde de ortaya çıkacak külfete katlanmalıdır.¹⁶⁰ Kusursuz sorumluluk hükümlerinin uygulanması için zararın doğumu ve tazmin yükümlülüğünün ortaya çıkmasında kusur şartı aranmamaktadır. İşyerinin tehlike durumu ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması kusur sorumluluğunun oluşması için yeterlidir. Bu çerçevede TBK71. madde hükmü ile “*tehlike sorumluluğu ve denkleştirme*” ye ilişkin düzenleme yapılmıştır. TBK madde 71 uyarınca, “*Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.*”

Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin

¹⁵⁸Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s.1412-1413. Baycık, Yeni Düzenlemeler, s.133-138. Nurşen CANIKLIOĞLU, “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2012 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararları Değerlendirilmesi 2012, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Kamu İş, 2014, s. 494. (Karar Değerlendirmesi). Kenan TUNÇOMAĞ, “İş Kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”, Yargıtay Kararları Dergisi (Yargıtay’ın Kuruluşunun 120. Yılı Özel Sayısı), S. 1-4, Ocak/ Ekim, 1989, Yamakoğlu, s.227

¹⁵⁹Akın, a.g.e., s. 37. Mahmut KABAKÇI, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, TBB Dergisi, S. 86, 2009, s. 261. Tunçomağ, a.g.m., s. 577. Asım KAYA, “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezaî Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 17, Y. 5, 2014, s. 331-360.

¹⁶⁰Haluk TANDOĞAN, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981, s.5. Yamakoğlu, s. 229.

gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa bunun önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arz eden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse bu işletme de önemli ölçüde tehlike arz eden işletme sayılır.

Belirli bir tehlike hâli için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır.

Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler". İşyerinin tehlike arz etmesi halinde gerekli dikkat ve özen gösterilmiş olmasına rağmen meydana gelen zarardan dolayı işverenin sorumlu olacağı kabul edilmektedir.¹⁶¹

TBK71. madde hükmü ile işverenin tehlike dolayısı ile kusursuz sorumluluğuna gidilebilmesi için tehlike sonucunu doğurabilecek unsurlar ile meydana gelen genellikle önlenemeyecek kazalar¹⁶² açısından işçi lehine işveren aleyhine bir düzenleme meydana getirilmiştir. İşverenin tehlike sorumluluğuna göre sorumlu tutulabilmesi için en önemli koşul, işverenin “*önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin faaliyetini*” yürütmesidir. İşverenin, yürüttüğü işin işletme faaliyeti olarak nitelendirilmemesi veya işletme faaliyeti olarak nitelendirildiğinde dahi objektif ve subjektif unsurlar dikkate alındığında önemli ölçüde tehlike arz etmemesi, tehlike sorumluluğu çerçevesinde sorumlu tutulmamasını sağlayacaktır. Bu durumda işçi açısından meydana gelen zararın karşılanabilmesi için işverenin diğer sorumluluk hallerine bakılması gerekmektedir.

¹⁶¹Ayça YILDIRIM AKKAYAN, “ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Kusursuz Sorumluluğun Özel Bir Türü Olarak Tehlike Sorumluluğu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 70, Sayı 1, 2012, s. 204. SARIHAN, Banu Bilge, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Bir Kural Olarak Tehlike Sorumluluğu", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, C. 20, S. 1, 2014, s. 1183.

¹⁶²Güzin ÜÇİŞİK, “Tehlike Sorumluluğunun Genel Kural ile Düzenlenmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu, Ankara, 2009, Süleyman YILMAZ, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Sebep Sorumluluklarına İlişkin Yeni Hükümler”, AÜHFD, 2010, S. 59, C. 3, s. 571-572. Karl OFTINGER, Emil Wilhelm STARK, Schweizerisches Haftpflichtrecht, Allgemeiner Teil, Bd.I, 5. Aufl., Zürich, 1995, s. 9. Tuğçe ORAL, “Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Tehlike Sorumluluğu”, TAAD, Y.5, S.17, 2014, s. 283.

TBK de düzenlenen madde 66 ve 166 hükümleri ise diğer kusursuz sorumluluk hallerini belirtmektedir. TBK madde 116 hükmü uyarınca, “*Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarına kanuna uygun surette bırakmış olsa bile onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür.*”

Yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir.

Uzmanlık gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür.” İşverenin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü nezdinde istihdam edilen iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işyerinde mevcut görev ve yetkileri ayrıca belirli konulardaki tasarrufları dolayısı ile ifa yardımcısı olarak kabul edilmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda işveren iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin faaliyetlerinden dolayı meydana gelen zararlardan sorumlu olacaktır.¹⁶³ Ayrıca 6331 sayılı Kanun 4. madde uyarınca, “*iş yeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet tesisi işverenin sorumluluklarını kaldırmaz.*” ibaresi ile dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin temini halinde dahi işverenin kusursuz sorumluluk hükümlerinden kurtulamayacağı belirtilmektedir.¹⁶⁴

TBK madde 66 hükmü ile “*Adam çalıştırmanın sorumluluğu*” düzenlenmiş, “*Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse sorumlu olmaz. Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir*” hükmü gereğince

¹⁶³Ahmet SEVİMLİ, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”. Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2013, s.113. Yamakoğlu, s. 230.

¹⁶⁴Erdem Özdemir, a.g.e., s 228-229. Sevimli, a.g.m., s. 133.

işveren işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer işçilerin faaliyetleri sonucunda zarar meydana gelmesi sebebi ile de sorumlu tutulabilmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin faaliyetleri dolayısı ile işyerinde zarar gören 3. kişilerin de zararlarını işverenin gidereceği TBK madde 66 ile hüküm altına alınmıştır.

Öğretide işverenin sorumluluk türlerine ilişkin görüş ayrılıkları dolayısı ile Yargıtay tarafından verilmiş olan kararlarını da incelemek gerektiği kanaatindeyiz. Yargıtay’ca verilen ilk dönem kararlarda işverenin sorumluluğunun haksız fiile dayalı sorumluluk olduğu dolayısı ile kusur sorumluluğu olduğu kabul edilmiştir. Yargıtay tarafından verilen sonraki döneme ilişkin kararlarda ise devrim niteliğinde bir değişiklik yapılarak işverenin sorumluluğunun tehlike sorumluluğu dolayısı ile kusursuz sorumluluk olduğu kabul edilmiştir. Yıllara göre işverenin sorumluk türlerine ilişkin olarak verilmiş olan değişik Yargıtay kararlarını incelemenin uygun olacağı kanaatindeyiz. Şöyle ki;

Yargıtay 9. HD., 12.09.1966 T., 1966/7685 E., 1966/8099 K. sayılı ilamında; “...iş hukukundaki bilimsel içtihatlar ve özellikle risk nazariyesi, sanayinin gelişmesiyle iş kazalarına karşı işçiler nezdinde garantiler getirme zorunluluğunun belirgin bir ifadesi olarak görülür. Yine mesele sosyal plan üzerinde inceleyen risk nazariyesi, bütün sosyeteği faydalandıran bir ilerleyiş hamlesine elleriyle çalışanları feda etmenin en ilkel olan bile adalet fikrine ters olacağı görüşünü savunur. Bu nazariyeden ilham almak sureti ile iş kazalarından sorumluluk kurallarının iktibası yoluna gidilmiş ve işverenin patrimuanına risk yükleyen içtihat sigorta hukukunun temel ilkelerinden biri olarak güç bulmuştur.”¹⁶⁵ hükmü ile işverenin tehlike sorumluluğuna dayalı sorumluluğu bulunduğu kabul edilmiştir.

Yargıtay HGK., 12.11.2003 T., 2003/21-673 E., 2003/641 K. sayılı ilamında; “...Borçlar Kanunu 55. madde hükmünün sosyal tehlike esasına dayandığı kabul edilince, bir kimsenin işini görmek amacı ile görevlendirdiği diğer kimsenin ise bu işi görmesi dolayısı ile oluşan zarardan, kendisinin ya da iş görenin kusuru aranmaksızın

¹⁶⁵ Ali GÜZEL, Deniz UGAN ÇATALKAYA, “ Karar İncelemesi: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Niteliği ve Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.34, 2012/3, s. 173.

sorumlu tutulacağı sonucuna varılır. Bu esas "Nimet külfete göredir" şeklinde anlatılabilir. Bu sebeple bir kişiyi işinde kullanarak onun emeğinden yararlanan kişinin, işi görenin, çalıştığı sırada sebep olduğu zararlardan da sorumlu tutulması yani elde ettiği nimete karşılık külfete de katlanması hakkaniyete uygundur." hükmü ile işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmesinin hem hakkaniyete hem de mevzuata daha uygun olacağı belirtilmiştir.

Yargıtay 10. HD., 27.05.2008 T., 2008/2626 E., 2008/7283 K. sayılı ilamında; "...İş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüyle aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar, ayrıntılı olarak irdelenip kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalı; kaçınılmazlık olgusunun ise iş güvenliği mevzuatı ve teknolojinin öngördüğü tüm önlemlerin alınmasına karşın iş kazasının gerçekleşmesinin önlenemediği durumlarda kabul edilebileceği yönü gözetilmelidir." şeklinde hüküm kurulmuştur. Bu bağlamda işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü sadece kanun veya mevzuatta bulunan önlemlerin alınması ile değil akıl, bilim, teknolojinin getirmiş olduğu yenilikler de göz önünde bulundurularak işveren tarafından işyerinde alınacak olan önlemlerle işçinin korunması ile sağlanmalıdır.¹⁶⁶

Yargıtay HGK., 09.10.2013 T., 2013/102 E., 2013/1456 K. sayılı ilamında, "...Belirtilmelidir ki, hükme esas alınacak kusur raporlarının da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı hükümlerine uygun olarak düzenlenmesi gerekir. 77. maddede anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır. İş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüne aykırı davranışın doğurduğu

¹⁶⁶Güzel/Çatalkaya, a.g.m., s. 171

sonuçlar, ayrıntılı olarak irdelenip kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır...” şeklinde hüküm tesis edilmiştir.

Yargıtay kararlarından da görüldüğü üzere işverenin sorumluluğuna gidilmesi için zarar ile işyerinin işletimi ve bu sebeple meydana gelen tehlikeler arasında kurulacak olan illiyet bağı aranmaktadır.¹⁶⁷İllyet bağı üçüncü kişinin kusuru, mücbir sebep gibi durumlarla kesilirse bu halde işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Ancak burada belirtilmesi gereken husus işverenin iş kazasının meydana gelmemesi amacı ile her türlü iş güvenliği önlemini alıp almadığının araştırılmasıdır. Önemle belirtmek gerekir ki işverenin önlem almaması durumunda iş kazasına ilişkin illiyet bağının kesilmesi işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamalıdır.¹⁶⁸

Yargıtay 21. HD. 24.03.2016 T., 2016/4174 E., 2016/5185 K. sayılı ilamında, *“...6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir. Öte yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.”*¹⁶⁹şeklinde hüküm tesis edilmiştir. Yargıtay tarafından verilmiş olan son dönem kararlarda ise işverenin

¹⁶⁷Murat DEMİRCİOĞLU, Arzu Şen KALYON, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi HFD, C. 15, Özel Sayı, 2014, s. 44.

¹⁶⁸Demircioğlu/Şen Kalyon, a.g.m., s. 49.

¹⁶⁹Benzer bir karar için bkz, Yargıtay 21. HD., 04/02/2019 T., 2018/1157 E., 2019/474 K. sayılı ilamı.

sorumluluğunun 4857 sayılı Kanunun 77. maddesinin yürürlükten kalkmış olması ile sınırlarının genişletilmiş olduğu ve neredeyse kusursuz sorumluluğa yaklaştırıldığı, işverenin sadece mevzuatta belirtilen önlemleri alması değil aynı zamanda bilim ve teknolojinin getirdiği önlemleri de alması gerektiği, ancak işverenin sorumluluğu ne kadar kusursuz sorumluluğa yaklaştırılsa da kusur sorumluluğu olduğunun bilinci ile zarar ile eylem arasında mevcut illiyet bağının kesilmesi sonucunda işverenin sorumluluğundan bahsedilmeyeceğidir.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde işveren risklerden kaçınmak, risk analizi, riskleri önlemek ve işin-işçilerin çalışmasının düzenlenebilmesi için işyerinde değişiklikler yapmak, gerekli teçhizat ve malzemeleri bulundurmamak, çalışma sistemi ve düzeninin belirlenmesinde işçi sağlık ve güvenliğini etkilemeyecek şekilde seçim yapmak, teknoloji, iş düzeni, çalışma koşulları ve ilgili faktörlerin etkilerini de kapsayan nitelikte işçi sağlığına ilişkin korunma önlemlerini almakla yükümlüdür.¹⁷⁰ Aksi takdirde iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi sonucunda, işverenin sorumluluğu sadece illiyet bağının kesilmiş olduğunun kanıtlanması ile ortadan kalkacaktır.

Yargıtay içtihatların da objektifleştirilmiş olsa dahi kusur sorumluluğunun kabul edilmesi hakkaniyete ve hukuk düzenimize uygun olmayacağı yönünde kararlar verilmiş, bu bağlam da hakkaniyet ve hukuk düzeninin cevaz vermediği işverenin her türlü yükümlülüklerine aykırı davranışı işverenin kusuru olarak kabul edilmiştir. 6331 sayılı Kanun nezdinde işverene iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getirilirken işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı riskinin azaltılması amaçlanmıştır. Ancak işveren bu yükümlülüğü yerine getirmeyerek işyerinde alınması gereken önlemleri teknik ve tıbbi anlam da uzman görüşü olmaması dolayısı ile alamayacak ve bu sebeple iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelme riski artacaktır. Kanımızca işverenin söz konusu yükümlülüğü yerine getirmemesi sebebi ile iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi halinde kusur tespiti yapılmadan işverenin yüzde yüz kusurlu olduğu kabul edilmelidir. Aksi halde Yargıtay kararlarında da belirtilmiş olduğu gibi objektifleştirilmiş olsa dahi kusur sorumluluğu

¹⁷⁰Erşen Gökçe DEMİRAL, İş Kazaları, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 48.

kusursuz sorumluluk olarak kabul edilememekte ve işverenin kusurunun incelenmesi gerekmektedir ki bu durum İş Hukukunun amacına aykırılık teşkil edecektir.

2. İşverene Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar

a. Maddi Tazminat

İşçi ve işveren arasında yer alan iş ilişkisine dair sözleşmeye dayalı yükümlülüğe istinaden işçi, iş dolayısı ile uğramış olduğu zararların tazminini işverenden talep edebilmektedir. İşçi açısından meydana gelen zarar iş dolayısı ile ve uygun illiyet bağının kurulmuş olduğu bir zarar olmalıdır.

Maddi Tazminat talebi için işçinin maddi bir zararının hasıl olmuş olması gereklidir.6098 sayılı Kanun 49. madde uyarınca, “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*”

Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile ahlâka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.” Bu bağlamda TBK madde 54 hükmünde bedensel zararlar “*tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.*” şeklinde sayılmıştır. Önemli olan husus maddi tazminata konu olabilecek nitelikteki zararların meydana gelmiş olmasıdır. Böylelikle işçi maddi tazminat talep edebilmektedir.¹⁷¹

İşçinin geçirmiş olduğu iş kazası dolayısı ile yaşamı boyunca çalışma hayatında kaybettiği efora ilişkin zararın işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Kaldı ki burada işçinin iş kazasından sonra aynı işine devam ediyor olması ve hatta aynı miktarda ücret alıyor olması işverenin maddi tazminatla yükümlü olmadığı anlamına gelmemelidir.¹⁷² İşçinin sağlık raporu nedeni ile çalışmadığı süre boyunca Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde kendisine ödenmiş olan geçici iş

¹⁷¹Yargıtay tarafından işçinin kısmen veya tamamen maluliyetine ilişkin maddi tazminat alacakları iş göremezlik tazminatı olarak nitelendirilmekte olup, işçi tarafından talep edilebilecek maddi tazminat miktarı Sosyal Güvenlik Kurumunun işçiye iş kazası dolayısı ile yapmış olduğu ödemeler haricindeki zararlarının tazmini amacı ile olmalıdır. Bkz: Yargıtay HGK., 25.12.2013 T., 2013/10-485 E., 2013/1749 K.

¹⁷²Mehmet Şirin ERDOĞAN, “İş Kazasından Zarar Görenlerin ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini”,s.1104, (Çevrimiçi),<https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/2-Mehmet-%C5%9Eirin-ERDO%C4%9EAN.pdf>, 5 Nisan 2019.

göremezlik ödeneğinin iş kazası dolayısı ile çalışmadığı dönemde eğer çalışıyor olsaydı alacağı ücreti karşılamaması durumunda söz konusu fark işverenden talep edilebilmektedir. 5510 sayılı Kanun kapsamında işçiye Sosyal Güvenlik kurumunca yapılan ödeme için işverene rücu hakkı saklıdır. Diğer bir deyişle işçinin mağduriyetinin giderilmesi amacı ile Sosyal Sigortalar yapmış olduğu ödemenin işverenden tazminini talep edebilme hakkına sahiptir. Söz konusu hüküm gereğince sigorta tarafından karşılanan zararın işverenden tazminini talep etmesi halinde mükerrer ödeme sorunu ortaya çıkacaktır. Uygulamada iş kazasına ilişkin maddi tazminat talepli davalarda öncelikle 5510 sayılı Kanun kapsamında işçinin maluliyet tespiti ve işçiye yapılmış olan ödemeler incelenmektedir. İşçinin zararının Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yapılmış olan ödemedan fazla olması durumunda kalan bakiye açısından işveren işçiye karşı sorumlu tutulmaktadır.¹⁷³

b. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazası sonucu işçinin vefat etmesi durumunda işçinin yakınlarına ödenmesine hükmedilen tazminat türü de destekten yoksun kalma tazminatı olarak adlandırılmıştır. TBK 53. madde uyarınca ölüm dolayısı ile uğranılan zararlar *“Cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar.”* şeklinde sayılmıştır. TBK madde 53 hükmünde bahsedilen *ölenin desteğinden yoksun kalan kişiler* kavramının açıklanması gerektiği kanaatindeyiz. *Ölenin desteğinden yoksun kalan kişiler* sadece işçinin mirasçılarını kapsamamaktadır. İşçinin desteğinden mahrum kalmış olan herkesin destekten yoksun kalma tazminatı talep etmesi mümkündür.¹⁷⁴ Kanun hükmünde belirtilen destek kavramı işçinin çalıştığı süre boyunca fiilen baktığı ve maddi olarak katkı sağladığı kişiler olarak kabul edilmelidir.¹⁷⁵

¹⁷³Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 1407-1408. Fevzi DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması. 7. Baskı, İzmir, Albi Yayınları, 2013, s. 187-188.

¹⁷⁴Gaye Burcu SERATLI, “İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003, s.136.

¹⁷⁵Murat DEMİRCİOĞLU, Sergül BALSEVER, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeni ile Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.74, S. Özel, 2016, s.1177.

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen işçinin yaşama süresi içerisinde ulaşabileceği toplam kazancından destekten yoksun kalan kişilere vereceği miktarın peşin değerinden oluşmaktadır.¹⁷⁶ Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken desteklenen kişi işçinin eşi ise eşin evlenme ihtimali, sigorta tarafından sağlanan gelirler ve işçinin vefatı dolayısı ile artık yapılmayacak olan harcamalar düşülmelidir.¹⁷⁷

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında ölen işçinin mirasının bir önemi bulunmamaktadır. Ölen işçiden mirasçılara miras kalması durumunda, destekten yoksun kalma tazminatı talep edemeyeceklerine ilişkin bir düşünce söz konusu değildir. Ölen kişinin uğramış olduğu haksız fiil dolayısı ile destekten yoksun kalma tazminatı hayatta kalan kişilerin kendilerine doğrudan verilmiş bir haktır.¹⁷⁸ Ayrıca destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilebilmesi için, işçinin sağlığında yaptığı borçlanmalar, bazı hak ve alacaklardan vazgeçmiş bulunması, mirasın reddedilmesi, terekenin borca batık olması, ölen işçinin sağlığında yaptığı "sorumsuzluk" anlaşmaları da göz önüne alınmamalıdır.¹⁷⁹

İşçinin desteğinden yoksun kalan kişilerin talepleri halinde tazminat miktarı hesaplanırken işçinin bedensel zararı nedeniyle aldığı tazminat destekten yoksun kalma tazminatından indirilememekte, destekten yoksun kalma tazminatından indirilmesi istenememektedir.¹⁸⁰

¹⁷⁶Seratlı, a.g.e., s. 240 vd.. Akın, a.g.e., s.344-345. Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1416-147. Baycık, Yeni Düzenlemeler, s. 139.

¹⁷⁷Yargıtay HGK İçtihadı Birleştirme Kararında, destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesinin Sosyal Sigortalar tarafından ölenin yakınlarına bağlanacak olan ölüm geliri ile ilgili olmadığını, ancak Sosyal Sigortalar tarafından ölüm geliri bağlanmamış olması halinde destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken bundan indirim yapılacağını belirtmiştir. 22.06.2018 T., 2016/5 E., 2018/6 K. sayılı ilam.

¹⁷⁸Çelik Ahmet ÇELİK, "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", s.16 vd. (Çevrimiçi), <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/destekten-yoksun-kalma-tazminatı.htm>, 15 Nisan 2019.

¹⁷⁹Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz.; Ahmet Çelik, a.g.m., s.15-31.

¹⁸⁰Destekten yoksun kalma tazminatı, miraslıktan ayrı ve mirasçının kişiliğinde tanımlanmış bir hak olarak nitelendirilmiş ve bu sebeple işçinin sağlığında almış olduğu beden gücü kaybına karşılık tazminat, destekten yoksun kalma tazminatından indirilmez. (Yargıtay HGK., .25.05.1984 T., 1982/9,301 E., 1984/619 K., Yargıtay 21.HD. 22.02.2000 T., 2000/1050 E., .2000/1381 K., sayılı, Yargıtay HGK. 24.06.1977, 1976/10-1999 E., 1977/656 K.)

Yargıtay İçtihatlarına göre destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesinde işçinin vefatını gerçekleştirdiği olayda kusurunun bulunması bile destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesini ve miktarını etkilememektedir.¹⁸¹

c. Manevi Tazminat

İş kazası dolayısı ile malul olan işçi veya işçinin vefatı sonucunda yakınları manevi tazminat talep edebilme hakkına sahiptir. Manevi tazminata hükmedilmesi için işverenin kusurunun bulunması gerekmektedir. Burada kusur işçinin kusurundan az olsa dahi manevi tazminata hükmedilmelidir.¹⁸² Manevi zararın tazmini amacıyla SGK tarafından ödeme yapılmamaktadır. Bu sebeple manevi zararın tazminini işçi veya vefat halinde yakınları doğrudan işverenden isteyebilmektedir.¹⁸³ Manevi tazminat açısından temel düzenleme TBK madde 56'da mevcut, "*Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.*

Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir." hükmü gösterilebilir. Manevi tazminatın amacı, zarar gören ya da vefat eden işçinin veya yakınlarının duymuş olduğu elem ve acının bir nebze de olsa hafifletilmesidir. Yine maddi tazminatta olduğu gibi işçinin yakınları kavramı sadece mirasçıları değil işçinin vefatı dolayısı ile işçi ile duygusal yakınlığı bulunan herkesi kapsamaktadır.¹⁸⁴ Ayrıca madde hükmü değerlendirildiğinde manevi tazminata

¹⁸¹Yargıtay 21. HD. 2014/2418 E., 2014/10605 K. sayılı kararında bu duruma ilişkin; "...destekten yoksun kalma tazminatına konu davacıların zararı, desteklerinin ölümü nedeniyle destekten yoksun kalan sıfatıyla doğrudan kendileri üzerinde doğan zarardır. Bu zarardan doğan hak desteğe ait olmadığına göre, onun kusurunun bu hakka etkili olması da düşünülemez." şeklinde açıklama yapmıştır. Aksi görüşte ise; sadece işverenin kusurlu olduğu durumlarda indirim yapılması gerektiği kalan hallerde hakkaniyet indirimi yapılmaması belirtilmiştir. Levent AKIN, "İş Hukukunda Hakimin Manevi Tazminatı Takdir Yetkisi ve Borçlar Kanunu Md. 43-44 Uygulamaları", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, İstanbul Barosu Yayınları, 2009, s. 98-99. (BK Uygulamaları).

¹⁸²Demiral, a.g.e., s. 392.

¹⁸³Baycık, Yeni Düzenlemeler, s. 152.

¹⁸⁴Akın, BK. Uygulamaları, s. 84. Yargıtay21. HD., 2018/2098 E. , 2019/1383 K. sayılı kararında ve Yargıtay 21. HD., 2017/3179 E., 2018/7568 K. sayılı kararında, "Destekten yoksun kalma tazminatının doğumu için destek ile tazminat talebinde bulunan kişi arasında bir destek ilişkisi bulunmalıdır. Burada bahsedilen destek ilişkisi hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu hedef tutar. Bu tazminatın amacı, ölüm olayı olmasaydı ölenin yardımında bulunduğu kimselere yardımında bulunmaya devam edeceğinin düşünülmesi ve ölüm olayının bu süreci kesmesi

hükmedilmesi için işçinin vefat etmesi gerekmemektedir. Aynı zamanda işçinin ağır bedensel bir zararının¹⁸⁵ bulunması durumunda da manevi tazminat talep etme hakkı mevcuttur.

Manevi tazminatın hükmedilmesinde Yargıtay'ın 26.06.1966 T., ve 1966/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı¹⁸⁶ da yol göstericidir. Söz konusu karara göre; manevi tazminata ilişkin eylem, zarar, zarar ile eylem arasında illiyet bağı ve işçinin cismani zararının bir arada bulunması gerekmekte ve böylelikle manevi tazminata hükmedilebilmektedir. Ayrıca manevi tazminatın değerlendirilmesi ve belirlenmesi hususunda hâkime takdir yetkisi tanınmıştır. Ancak hâkime tanınan takdir yetkisi olayın vukuu buluş şekli, kusur oranları, ekonomik ve sosyal durumlar çerçevesinde kullanılmalıdır.¹⁸⁷

Yargıtay 21. HD., 27.02.2019 T.,2018/3158 E., 2019/1410 K. sayılı ilamında; “ ...tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 26.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hâkim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde

sonucu destekten yararlanan kimselerin uğradıkları zararın peşin ve toptan şekilde tazmin edilmesi, bu kimselerin ölüm olayından önceki durumlarına kavuşturulmasıdır. Eş deyişle amaç: destekten yoksun kalanların, desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır.” şeklinde açıklanmıştır.

¹⁸⁵Ağır bedensel zararın belirlenebilmesi için , zarar uğrayan kişinin organlarının önemi, iş göremezlik derecesi, meydana gelen ruhsal zarar ve zarar dolayısı ile meydana gelen diğer durumlar gözetilecektir.; Adalet Komisyonu Raporu, s. 267, (Çevrimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf>, 16 Nisan 2019.; Seda İrem ÇAKIRCA, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Ağır Bedensel Zararlarda Yakınların Manevi Tazminat Talebi”, s. 796, (Çevrimiçi), <https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/21-Seda-%C4%B0.-%C3%87AKIRCA.pdf>, 16 Nisan 2019.

¹⁸⁶Yargıtay'ın 26.06.1966 T. ve 1966/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı için bkz.:(Erişim), <http://www.turkhukusitesi.com/showthread.php?t=37261>, 18 Nisan 2019.

¹⁸⁷Manevi tazminatı belirlerken hakimin kişilerin, konuları, sosyal ve ekonomik durumlarını göz önünde bulundurarak değil, olayın niteliği ağırlığı göz önünde bulundurularak objektif ve genel kriterlere göre değerlendirme yapmalıdır. Bkz: Çelik Ahmet ÇELİK, “ Cana Gelen Zararlar Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat”, s.83, (Çevrimiçi), https://www.tazminathukuku.com/dosyalar/387_cana-gelen-zararlarda-maddi-ve-manevi-tazminat.pdf, 20 Nisan 2019. Caniklioğlu, Karar Değerlendirmesi, s. 523.

objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir. Hâkimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez.” şeklinde hüküm kurulmuştur.

Yargıtay HGK., 18.12.2018 T., 2015/1565 E., 2018/1946 K. sayılı ilamında; “...bu tazminatın sınırı, onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut hâlde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Manevi tazminat, beden gücü kaybı nedeniyle bozulan ruh huzurunun, duyulan ve ileride duyulacak elem ve ızdırabın kısmen ve imkân nisbetinde iadesini amaçladığından hâkim, MK’nın 4. maddesi gereğince hak ve nesafete göre takdir hakkını kullanarak manevi tazminat miktarını tespit etmelidir. Hâkim belirlemeyi yaparken somut olayın özelliğini, zarar görenin ekonomik ve sosyal durumunu, paranın alım gücünü, maluliyet oranını, beden gücü kaybı nedeniyle duyulan ve ileride duyulacak elem ve ızdırabı gözetmelidir” şeklinde hüküm kurmuştur. Belirtilmiş olan Yargıtay kararları da göz önüne alındığında manevi tazminata hükmedilmesi açısından Yargıtay’ca da hakimin taktir yetkisi ve manevi tazminata ilişkin koşullar belirlenmiştir. Hakim tazminata hükmederken olayı özelliklerini zarar görenin maddi ve sosyal durumunu, olayın meydana geldiği dönemde paranın alım gücünü, maluliyet oranını ve beden gücü kaybı dolayısı ile ileride meydana gelecek elem ve acıyı göz önünde bulundurmalı ve belirlenecek tazminat caydırıcılık etkisini sağlayacak miktarda olmalıdır.

II. CEZAİ SORUMLULUK

1. Kast – Taksir

a. Genel Olarak

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması dolayısı ile meydana gelen iş kazalarında işçinin ölümü veya yaralanması halinde işverenin 5237 sayılı Türk

Ceza Kanunu¹⁸⁸ hükümleri gereğince cezai sorumluluğu doğmaktadır.¹⁸⁹ İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesini müteakip iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelme sebepleri araştırılmaktadır. Araştırma sonucunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı davranışların ve kusurun tespiti açısından incelemeler yapılmaktadır. Yapılan incelemeler neticesinde işverenin eylemi ile zararlandırıcı olay arasında nedensellik bağının doğması, işverenin TCK hükümleri gereğince sorumluluğunun doğmasına sebebiyet vermektedir.

İşverenin iş kazası veya meslek hastalığı dolayısı ile TCK hükümleri gereğince sorumluluğundan bahsedebilmek için işverene bağlı olarak çalışan işçinin işin yürütümü sırasında meydana gelen bir olay sonucunda ölüm veya yaralama vakasının meydana gelmesi gerekmektedir.¹⁹⁰

Bu bağlamda işverenin kasıtlı davranışı veya iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırı bir hareketi dolayısı ile meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin ölümü veya yaralanmasına sebebiyet verilmişse işveren veya işveren vekilleri TCK hükümlerine istinaden cezalandırılırlar. Failin fiilinin netice arasında Ceza Hükümleri açısından illiyet bağı kurulabilmesi için kusurlu bir hareketin meydana gelmiş olması gerekmektedir.¹⁹¹ Kusur, suç teşkil eden fiilin, fail tarafından bilerek ve isteyerek (*kasten*) veya en azından bilerek (*taksirle*) yapılması halinde oluşmaktadır.¹⁹² İşverenin TCK hükümlerine istinaden sorumlu tutulması halinin daha net biçimde açıklanması amacı ile KAST ve TAKSİR kavramlarını ele almak gerektiği kanaatindeyiz.

¹⁸⁸RG., 12.10.2004, S. 25611

¹⁸⁹Resul KURT, İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, 3.Baskı, İSMMMO Yayınları, İstanbul, 2004, s.625.

¹⁹⁰Bayram, s. 40.

¹⁹¹Mehmet Emin ARTUK, Ahmet GÖKÇEN, Caner YENİDÜNYA, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Adalet Yayınevi, 6. Baskı, Ankara, 2012. s.14.

¹⁹²Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, s. 318. Hakan HAKERİ, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 183.

b. Kast Kavramı ve Türleri

İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığının işverenin kasdi davranışı nedeni ile meydana gelmesi sonucunda işveren veya işveren vekili TCK madde 21 hükümlerine göre cezalandırılır. Şöyle ki:

“Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir. Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır. Bu halde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir.” hükmü mevcuttur.

Bu nedenle TCK hükümleri gereğince işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi açısından kastın varlığı aranmaktadır. Kast suçun manevi unsurlarının bilerek ve isteyerek gerçekleştirilmesi durumudur.¹⁹³ Bu bağlamda kastın gerçekleşmesi için failin iradesinin hem fiile hem de sonuca yönelmiş olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle netice fiilin sonucunda meydana gelmelidir.

Kastın,Ceza Hukukuna göre çeşitli ayrımları bulunmaktadır. Failin, fiilin ani bir karar neticesinde meydana gelmesi sonucu suçun işlenmesi haline *Ani Kast*denilmektedir.¹⁹⁴ Failin, fiilin meydana gelmesinden önce suçun işlenmesine yönelik plan yapması ve gerekli araç gereçleri hazırlaması sonucunda suç oluşması halinde ise *Tasarlamadan* bahsedilmektedir.¹⁹⁵ Tasarlama ile meydana gelmesi halinde suç açısından ağırlaştırıcı bir neden oluşmaktadır. Kasta ilişkin diğer bir ayrım ise doğrudan kast ve olası kast açısındandır. Belirli netice veyahut neticelerin fail tarafından istenmesi *Doğrudan Kast*, failin,fiilin belli bir neticeyi meydana getireceğini öngörmesi ancak söz konusu fiili yapmaktan kaçınmaması haline ise *Olası Kast* adı verilmektedir.

¹⁹³Hakeri, s. 187.

¹⁹⁴Hakeri, s. 196.

¹⁹⁵Hakeri, s. 197.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2012/21104 E., 2013/25712 K. sayılı kararında ölümlü maden kazası dolayısı ile işverenin cezai sorumluluğunu *olası kast* hükümleri ile kurmuştur. Yargıtay’ca verilmiş olan hüküm de sorumlu olan kişilerin ocakta bulunan metan gazına ilişkin birçok defa talep edilmesine rağmen gazın ölçümünü yapmak amacı ile alet alıp kurmadığı alanda yeterli sayıda ölçüm cihazı bulunmadığı, ocak üretim mahalline yeterli ve temiz hava ulaşımı sağlayacak sistemin kurulmadığı yeterli ve uygun havalandırma yapılmadığı için ocakta grizu birikmesine neden olduğu, grizu biriktiğini bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle de idarenin denetiminin önlendiği, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirterek bu durumu belgeletirmediği, tüm eksikliklerin defalarca bildirilmiş olmasına rağmen giderilmeden işletmenin çalıştırılmaya devam ettirilmesi nedeniyle, meydana gelen neticenin öngörülüp kabullenildiği sonucuna varılmış ve bu sebeple meydana gelen ölümler bakımından *olası kast* hükümlerinin uygulanması gerektiği kabul edilmiştir.¹⁹⁶

Kanunda fiilin bilinç ve irade ile gerçekleşmesi hali *Genel Kast*, fiilin bilinç ve irade dışında bir de özel bir amaç için gerçekleşmesi haline ise *Özel Kast* denilmektedir. Netice açısından ise fiilin yapıldığı anda var olan kast *Başlangıçta Kast*, hukuka uygun eylemlerin devamında suç kastı ile hareket edilmesi haline ise *Eklenen Kast* adı verilmektedir. TCK madde 83 hükmünde ise kasten öldürme suçunun ihmali bir hareket ile işlenmesi belirtilmiştir. Belirtilen suçun işlenmesi için kişi yükümlülüğüne istinaden icrai bir davranışta bulunmamalıdır. Kişinin icrai davranışta bulunması gereken yükümlülüğü kanuni düzenlemeler ve sözleşme ile belirlenmiş olmalı, yükümlülük ihmali ise icrai davranışa eş değer olmalıdır.

c. Taksir Kavramı ve Türleri

Taksir ise TCK madde 22 hükmünde *failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısı ile bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen ve neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesi* olarak tanımlanmıştır. Taksir ile bir suçun meydana gelmesi için failin kendisine toplum tarafından yüklenen dikkat ve özen yükümlülüğünü ihlali sonucunda oluşması gerekmektedir. Ayrıca Taksire ilişkin

¹⁹⁶Mustafa ÖZEN, “İş Kazalarında Hukuki Cezai ve İdari Sorumluluk”, Ankara Barosu Dergisi, S.2, 2015, s. 235.

kanuni tanımdan da anlaşılacağı üzere failin fiilinin, iradi olması ve cezalandırılacağı hususunda hüküm bulunması gerekmektedir. Taksire ilişkin kanuni unsurların bulunması taksir hükümlerinin uygulanması açısından önem teşkil etmektedir. Taksir dolayısı ile meydana gelen olayda bu defa ikili bir ayırım bir ayırma gidilmektedir. Fail neticeyi öngörmüş ise *Bilinçli Taksir*, failin neticeyi öngörmemesi halinde ise *Bilinçsiz Taksir*söz konusudur. *Bilinçli taksirde* failin neticeyi öngörmemesi ancak asla neticenin meydana gelmesini istememesi gerekmektedir.¹⁹⁷ İş kazalarının büyük bir çoğunluğunun işverenin öngörebileceği ve önlem alabileceği olaylar neticesinde gelişmesi sebebi ile işveren *bilinçli taksir* hükümleri ile sorumlu tutulmaktadır.¹⁹⁸

2. İş Kazası veya Meslek Hastalığının İşverenin Mevzuat Hükümlerine Aykırı Davranması Nedeni Meydana Gelmesi

İşçinin çalışması dolayısı ile meydana gelebilecek olan zararlar ve tehlikelerden korunması amacı ile işverene, mevzuat hükümleri ile belirli yükümlülükler verilmiştir. İşverenin belirtilmiş olan yükümlülüklerine aykırı davranması işçilerini gözetme ve koruma borcunu yerine getirmemesi sonucunda işçinin ölümü veya yaralanması nedeni ile işverenin cezai sorumluluğu doğacaktır. Çünkü bu durumda işverenin işyerinde meydana gelebilecek kazaları önleme yükümlülüğüne uymaması söz konusudur. Bu bağlamda Yargıtay, sonuç ve işverenin eylemi ya da eylemsizliği arasında mevcut illiyet bağıını incelediğinde işçinin yeterince eğitim almaması halini işverenin taksirli davranışı olarak nitelendirmiştir.¹⁹⁹ Yine işverenin mevzuat hükümlerine aykırı davranışı dolayısı ile meydana gelen iş kazalarından sorumluluğunun TCK 83 hükümlerine göre kasten işlenebilecek olan bir suçun ihmali davranışlarla işlenmesi dolayısı ile cezalandırılıp cezalandırılmayacağı hususu akla gelmektedir. Doktrinde ve uygulamada farklı görüşler mevcut olup bir kısım görüş TCK 83 hükümlerinin uygulanamayacağı²⁰⁰ diğer bir kısım görüş ve Yargıtay'ın bazı kararları ise TCK madde 83 hükümlerinin uygulanabileceği²⁰¹ yönündedir.

¹⁹⁷Hakeri, s.219.

¹⁹⁸Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.218. Özen, s. 237.

¹⁹⁹Özgür MEMİŞOĞLU, Çağatay ÇINAR, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, S.33, 2012, s.46.

²⁰⁰Akın, s. 238.

²⁰¹Özen, s.236.

Kanaatimizce işverenin 6331 sayılı Kanun nezdinde kendisine getirilmiş olan yükümlülüğe yani işyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne aykırı davranışı dolayısı ile iş kazası meydana gelmiş olması halinde işverenin cezai sorumluluğu artmalıdır. İşyerinde tıbbi ve teknik anlamda gereken önlemlerin alınması gerektiğini ve istihdam yükümlülüğünün varlığından haberdar olan işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde cezai sorumluluğunun kast hükümleri içerisinde incelenmesi gerekmektedir. Aynı zaman da iş kazaları dolayısı ile işverenin sorumluluğunun ne olacağı belirlenirken olayın meydana geliş şeklinin, işverenin, üçüncü kişilerin ve işçinin sorumluluğunun değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda verilecek olan karar açısından işverenin cezai sorumluluğunun kast hükümlerine göre mi ya da taksir hükümlerine göre mi olacağı belirlenmelidir.

III. İDARİ SORUMLULUK

6331 sayılı Kanun madde 26 hükmünde işverenin kanunda belirtilen yükümlülüklerine uymaması dolayısı ile katlanması gereken ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne verilen para cezalarını belirtmiştir. İşbu para cezaları 6331 sayılı Kanun madde 14²⁰²de belirtilen şartlar haricinde işverenin 6331 sayılı Kanun hükümlerinde mevcut yükümlülüklerine uymaması sonucunda verilecektir. 6331 sayılı Kanun madde 14 hükümlerine aykırılık halinde ise işverene Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından idari para cezasına hükmedilmektedir. Söz konusu idari para cezalarına 5510 sayılı kanun madde 102'de belirtilen tebliğ, itiraz ve tahsil hükümleri uygulanmaktadır.²⁰³

²⁰²6331 sayılı Kanun madde 14 hükmü işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin kayıt bildirim yükümlülüğünü içermektedir.

²⁰³İdari para cezası ilgili kişiye tebliğ edildiği tarihten itibaren yasal süre başlar. Tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içerisinde söz konusu idari para cezasına karşı kuruma itiraz edilebilir veya yasal süre içerisinde ceza miktarı ödenebilir, ödemenin yasal süre içerisinde yapılması halinde cezanın dörtte biri indirilir. İtiraz veya ödeme olmaması halinde ceza kesinleşir ilgili kişiden idari para cezasını tahsili için gerekli yasal yollara başvurulabilir. İtiraz halinde ise takip itiraza ilişkin karar verilene kadar durur. Kuruma yapılmış olan itirazın reddi halinde ise hakkında idari para cezası kesilen kişi red kararının kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde yetkili idare mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye başvuru idari para cezasına ilişkin takip ve tahsil işlemlerini durdurmaz. Tebliğden itibaren yasal süre içerisinde ödenmeyen idari para cezaları açısından gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanır.

6331 sayılı Kanun 26. madde hükümlerinde idari para cezalarında işverenin yükümlülüklerine aykırı davranışları sonucunda verilecek olan idari para cezaları miktarları belirtilmiştir. İdari para cezalarının muhatabı tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları olabilmektedir. Ancak burada ortaya çıkan sorun işveren vekillerinin de para cezasının muhatabı olup olmayacağıdır. Öğretide bu konu hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. İlk olarak 6331 sayılı Kanun 3. madde hükmünde belirtilen işveren vekili kavramını incelemek yerinde olacaktır. 6331 sayılı Kanun madde 3 uyarınca, “*İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır*”. Ayrıca işveren vekilinin de para cezalarının muhatabı olabilmesinin mümkün olduğuna ilişkin,²⁰⁴ bir diğer görüş ise işveren vekilleri 6331 sayılı Kanun uyarınca işveren gibi işleme tabii tutulsalar bile idari para cezalarından sorumlu olmamaları gerektiğine ilişkindir.²⁰⁵ İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının işveren vekili kabul edilmesi durumunda belirtilmiş olan iki görüş nedeni ile idari para cezalarından dolayı sorumlu olup olmadıklarının olaya göre ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerekecektir.²⁰⁶ Ancak şunu da belirtmek gerekir ki uygulamada işveren vekilinin söz konusu idari para cezalarına konu olabilecek eylemler için yetkili ve görevli olup olmadıklarına dair tespitin zorluğu dolayısı ile genellikle cezalar işverene kesilmektedir.²⁰⁷

6331 sayılı Kanun 23. madde hükmü, “*Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.*

Birden fazla iş yerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer

²⁰⁴Demir, a.g.e., s. 195; Ocak, a.g.e, s. 198-199.

²⁰⁵Aydın UFUK, Burcu EZER, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”, Çalışma ve Toplum, S. 43, 2014, s. 2.

²⁰⁶Ayrıntılı İnceleme için bkz. İkinci Bölüm, I./2. E II./2. Başlık.

²⁰⁷Erdem Özdemir, a.g.e., s. 637.

işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir” şeklinde düzenlenmiştir. Öğretide birden fazla işverenin aynı çalışma alanını paylaştığı durumlarda ve alt işveren ilişkilerinde görev ve sorumluluk dağılımının ayrıntılı olarak yönetmelikler nezdinde düzenlenmesi ve 6331 sayılı Kanun bakımından da tanımlanması gerektiği belirtilmektedir.²⁰⁸

6331 sayılı Kanun madde 26 hükmünün 1. fıkrasında, “ 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı iki bin Türk Lirası,

6. maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte uzman veya hekim görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beş bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene iki bin beş yüz (2500) Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı bin beş yüz (1500) Türk Lirası, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası, gösterilen nitelikte hekim ve uzman çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık halinde öngörülecek idari para cezasını düzenlemektedir. Buna göre, belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya hekim görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beş bin (5000) Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, idari para cezası verilir.” hükmü bulunmaktadır.

6331 sayılı Kanun 4. maddede belirtilen işverenin mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi içi gerekli çalışmaları yapması²⁰⁹ aynı zamanda iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlere uyulup uyulmadığını kontrol etmesi gerekmektedir. Aksi halde 6331 sayılı Kanun madde 26 hükmünde yer alan idari para cezalarına hükmedilmektedir. Ayrıca yine 6331 sayılı Kanun madde 26/ b’ye istinaden işverenin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam etmemesi, iş sağlığı

²⁰⁸Akın, a.g.e.,s. 215. Yamakoğlu, s. 239.

²⁰⁹Limon, a.g.m., s. 230.

ve güvenliğinin sağlanması amacı ile gerekli araç, gereç, mekân ve zaman gibi ihtiyaçları karşılamaması, işyerinde mevcut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerin arasında koordinasyonu sağlamaması, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı çalıştığı kurum veya kişilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun yapılan yazılı bildirimlerini yerine getirmemesi, çalışanların sağlığını etkilediği bilinen bir konuda görevlendirilen kişi veya hizmet alınan kurumun bilgilendirilmesi halinde işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı idari para cezası uygulanmaktadır.

6331 sayılı Kanun madde 26, f.1/c' de, “ 8. maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı bin beş yüz (1500)Türk Lirası,” hükmü bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun 8. madde hükmü işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının mesleklerinin getirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecekleri ve işverenin söz konusu işçileri görevlerinin gereğini yerine getirmeleri dolayısı ile kısıtlayamayacağına ilişkindir. Aksi takdirde işverene idari para cezası öngörülmüş olup hekim ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlıkları bu şekilde korunmaya çalışılmıştır. Ancak işbu hüküm işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığının sağlanması için yeterli değildir. Mesleki bağımsızlık dolayısı ile işçilerin hak kaybı yaşamayacağı ve iş sözleşmelerinin feshedilmeyeceğine dair ayrı bir yaptırım öngörülmesi gerekmektedir.²¹⁰6331 sayılı Kanun madde 8 hükmüne göre işverenin işyerinde tam süreli olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmasının zorunlu olduğu durumlarda İSGB kurması gerektiği belirtilmiştir. İşverenin bu hükme aykırı davranmasının sonucu da idari para cezasına bağlanmıştır.

6331 sayılı Kanun md.26, f.1/n'de kanun hükmünün yanında yönetmelik nezdinde getirilen yükümlülüklerle aykırı davranılması sonucunda idari para cezasına hükmedilebileceği belirtilmiş işbu hüküm, “30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin (1000) Türk Lirası,” para cezası şeklinde düzenlenmiştir. Bu durumun kusursuz suç ve ceza olmaz ilkesine

²¹⁰Gizem SARIBAY ÖZTÜRK, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, Beta Yayınları, 2015, s. 303.

aykırı olup olmadığı tartışma konusudur.²¹¹ Ancak kanunilik ilkesi suçlar bakımından mutlak olmasına rağmen kabahatler açısından maddi unsurun içeriğinin yasayla doldurulması konusundaki esneklik dolayısı ile içeriği doldurulacak olan normların sınırlarının kanun koyucu tarafından belirlenmesi gerekmektedir. 6331 sayılı Kanunun sınırları belirlenmeden birçok alanın yönetmelik nezdinde düzenleneceğini öngörmesi ve buna ilişkin olarak da idari para cezasına hükmetmesi eleştiriye açık bir durum olmuştur.²¹²Bu sebeple 6331 sayılı kanunun 30. maddesinin Anayasaya aykırılık sebebi ile iptali talep edilmiş ancak iptal talebi AYM tarafından reddedilmiştir.²¹³

6331 sayılı Kanun nezdinde belirtilen idari para cezaları maktu niteliktedir. Ancak 5326 sayılı Kabahatler Kanunu 17. madde hükmü uyarınca, “*İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz. Bu fıkra hükmü, nispi nitelikteki idarî para cezaları açısından uygulanmaz*”. Bu bağlamda 6331 sayılı Kanunun getirmiş olduğu idari para cezalarının miktarı her yılbaşında yeniden durum ve şartlara uygun olarak tespit edilmektedir.²¹⁴

²¹¹Erdem Özdemir, a.g.e., s. 636.

²¹²6331 sayılı Kanunun tasarı döneminde sınırların belirlenmediğine ilişkin eleştiriler için bkz..Tankut CENTEL, “03.04.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, TİSK Yayınları, No. 322, 2012, s. 63.Özdemir, a.g.e., s. 636.

²¹³Dava konusu maddenin uygulamaya ilişkin bütün konularının hiçbir çerçeve çizilmeden yönetmeliğe bırakılmasının Anayasa’nın 2., 17., 49., 50. ve 56. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesi Anayasa Mahkemesi, 03.04.2013 T., 2012/97 E., 2013/51 K. sayılı kararında ise, söz konusu hükümlerin aynı zaman da Anayasa’nın 7. maddesine göre de incelendiği ve Anayasa’nın 2. maddesinde mevcut belirlilik ilkesine göre yasal düzenlemelerin kişiler ve idare yönünden hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde düzenlenmesi gerektiği böylelikle kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem alınmış olduğu belirtilmiştir. Anayasanın 7. maddesinde ise TBMM’ye genel sınırsız bir düzenleme yetkisinin verilemeyeceğinin belirtilmiş olmasına rağmen söz konusu kanun maddelerinde yönetmelik ile çıkarılacak olan hükümlerin diğer kanunlar da göz önünde bulundurularak yapılması gerektiği ve mutlaka kanunla belirlenmesi gerekmeyen teknik konulara ilişkin düzenlemenin yönetmelik nezdinde yapılacağı ve bu sebeplerle söz konusu kanun maddelerinin Anayasa’ya aykırı olmadığı yönünde karar verilmiştir. Kanımızca 6331 sayılı kanunun her yıl değişen ve gelişen teknolojiye ve enflasyon oranına göre değişmeyeceği göz önüne alındığında Anayasa Mahkemesi tarafından yönetmelik nezdinde düzenleme yapılmasına ilişkin verilmiş olan karar yerindedir. Ancak Anayasa maddelerinde yer alan açık hükümlerin böyle bir durum karşısında dahi göz önüne alınmadan büyük çoğunluğu kanaat olan gerekçelerle menfi hüküm kurulması kanunların keyfi düzenlemelerle yapılmasına olanak sağlayacaktır.

²¹⁴Geçmiş dönemler de maktu olan idari para cezalarının güncellenmemesi dolayısı ile paranın değerinin düşmesi sebebi ile caydırıcılığının azaldığına ilişkin eleştiriler için bkz.; Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat

İşveren aleyhine hükmolunan idari para cezalarına ilişkin 6331 sayılı Kanunun öngörmüş olduğu herhangi bir itiraz yolu mevcut değildir. Dolayısı ile 5326 sayılı Kanunun 27. madde hükmüne göre yargı yoluna başvurulacağı öngörülmüştür.²¹⁵ Söz konusu madde itibari ile idari para cezasının tebliğ veya tefhim tarihinden itibaren onbeş (15) gün içerisinde Sulh Ceza Hâkimliklerine karşı başvuru yapılabilmektedir. Aksi taktirde 6331 sayılı Kanun nezdinde verilmiş olan idari para cezaları kesinleşir ve para cezalarına ilişkin itiraz yolu kapanmış olur.



CANBOLAT, “4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, Kamu İş, C. 7, S. 3, 2004, s.225-227. Baloğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 122.

²¹⁵Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s.1387. Caniklioğlu, Canbolat, a.g.m., s. 272 vd.

SONUÇ

Dünya üzerinde yılda milyonlarca insan²¹⁶ iş kazası ve meslek hastalığı dolayısı ile vücut bütünlüğünü kaybetmektedir. Buna nedenle meydana gelen zararlar dolayısı ile iş hukukunun emredicilik yönü ve devletin çalışanı koruması ilkesi göz önüne alındığında hem devlet hemde işveren milyonlarca lira harcamak zorunda kalmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısı ile çalışanın birey olarak yaşamına verilen zararın yanı sıra ülke ekonomilerinde de ciddi kayıplar meydana gelmektedir.²¹⁷ Tüm bu belirttiklerimiz dikkate alınarak bütün dünya ülkelerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacı ile özel düzenlemeler yapılmıştır.

İlk olarak M.Ö 2600'lü yıllarda Antik Mısır da yaşayan İmhotep ile işçilerin yaşadıkları sağlık problemlerine ilişkin çalışmalar yapılmaya başlanmış, günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacı ile sürekli olarak çalışan ve işverene değişen, gelişen şartlara uygun olarak yükümlülükler getirilmiştir. Türk Hukukunda ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk düzenleme 1865 yılında Dilaverpaşa Nizamnamesi ile yapılmış ve günümüze kadar birçok mevzuat hükmü ile çalışanın yaşamı ve çalışma hayatı korunmaya çalışılmıştır. Günümüzde ise iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacı ile 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler uygulanmaktadır.

6331 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeler çağın teknolojik gelişimine ve çalışma düzenine ayak uyduramamıştır. Kanun hükümleri birçok kez kendisinden sonra çıkarılan kanunlarla değiştirilmiş ya da yönetmeliklerle desteklenmeye çalışılmıştır. 6331 sayılı Kanunun ve yönetmelikler nezdinde belirlenen, işverenin uyması gereken yükümlülükler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için “önleme” koşulunun oluşması açısından önem arz etmektedir. Zira önleme kavramı, Anayasa'nın 60. maddesinde düzenlenmiş olan sosyal güvenlik hakkının önleyici

²¹⁶Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte, 313 milyonu aşkın işçi ölümcül olmayan iş kazası geçirmekte (bu bir günde ortalama 860 bin işçinin iş kazasına maruz kaldığı anlamına gelmektedir) ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. TMMBO Makina Mühendisleri Odası, Oda Raporu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 8. Baskı, Y.No. MMO/ 689, Ankara, 2018, s.1.

²¹⁷Cem BALOĞLU, “ Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları”, Kamu İş, C.14, S. 2, 2015, s. 98.

boyutu da destekler niteliktedir.²¹⁸ 6331 sayılı Kanun ve yönetmelikler nezdinde belirtilmiş olan işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin kilit noktasını işyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamı, işyerinde işyeri hekimine ve iş güvenliği uzmanına sağlanacak olan çalışma ortam ve koşulları oluşturmaktadır. Bu sebeple işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının hem işveren hem de bağlı olarak çalıştıkları OSGB nezdinde korunması gerekmektedir. Günümüz kanun ve yönetmelikleri ile işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına korunma sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak uygulamada yeterli koruma sağlayan bir hükmün varlığından söz edilememektedir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin 6331 sayılı Kanunun amacı olan işyerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından, işverene bağlılık unsurunun bulunmaması gerekmektedir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları ile işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmelerinde, kanun ve yönetmelikler nezdinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hukuki statüsünün işçi olarak belirlenmesi, 6331 sayılı Kanunun amacının gerçekleşmesinin önüne engel konulması anlamını taşımaktadır. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, işyerinde işverene bağlı olarak değil, bağımsız olarak görevlerini yerine getirmeli iş sözleşmelerinin feshedilmesi veya işveren tarafından kendilerine uygulanacak olan yaptırımların korkusu ile çalışmamalıdır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerine verilmiş olan yükümlülüklerin boyutu değerlendirildiğinde, işyerinde alınması gereken önlemleri sağlamak için resen alabilecekleri yetkilerle donatılmaları da gerekmektedir. Böylelikle 6331 sayılı Kanunun amacı daha etkin bir şekilde gerçekleşecek ve iş kazası veya meslek hastalığı ile karşılaşılma riski azalacaktır.

İşveren tarafından gerçekleştirilmesi gereken işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam yükümlülüğü işyerinde gerekli niteliklere sahip çalışan vesilesi ile, OSGB aracı ile veya işverenin gerekli niteliklere sahip olması durumunda işveren tarafından yerine getirilebilecektir. İşverenin, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olarak işyerinde çalışması işvereni maddi açıdan rahatlatacaktır.²¹⁹ Ancak bu durumda

²¹⁸ÇAKIR, Yafes, “Sağlık Hizmetlerinde Katılım Payı Uygulaması ve Bu Uygulamanın Sosyal Devlet İlkesi ve Sosyal Güvenlik Hakkı Bakımından İncelenmesi”, Sayıştay Dergisi, S. 80, 2011, s. 90.

²¹⁹Ebru KARABACAK, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.74, S. Özel, 2016, s.524.

işverene verilmiş olan söz konusu yükümlülüğün maddi kaygılar dolayısı ile yerine getirilmeme sorunu ortaya çıkabilecektir. Kaldı ki işyerinde birden fazla işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının bulunması gereken durumlarda ise söz konusu eksiklik OSGB'ler veya TSM'lerden hizmet alımı ile giderilecektir ki bu durum işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri arasında kopukluk ve koordinasyon eksikliğini meydana getirecektir. 6331 sayılı Kanun nezdinde işverene iş sağlığı ve güvenliğinin oluşması için gerekli koordinasyonun oluşturulması yükümlülüğü verilmiş olsa dahi uygulamada bu yükümlülüğe rağmen meydana gelen iş kazaları, yükümlülüğün gerektiği şekilde yerine getirilmediğinin bir göstergesidir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde tek bir kurum tarafından gerekli dikkat ve özenin gösterilerek yerine getirilmesi gerekmektedir.

İşverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamının yanında, işyerinde uzman ve hekime sağlaması gereken çalışma ortamı da önem arz etmektedir. İşyerinde gerekli teçhizatlarla donatılmış çalışma ortamının olmaması halinde uzman ve hekim bulundurma yükümlülüğü sadece kanun hükmünde kalacak olup kanunun amacı yerine getirilmemiş olacaktır. Bu sebeple 6331 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerle işyerinde sağlanması gereken çalışma ortam ve koşulları ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına sağlanması gereken çalışma ortamı şartlarına aykırılık hali ise idari para cezası yaptırımını ile hüküm altına alınmıştır.

İşverene verilmiş olan yükümlülükler istinaden işverenin sorumluluğu hakkında öğretici ve uygulamada birçok görüş bulunmaktadır. Tezimizin konusu olan işverenin işyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne aykırı davranışı doğrudan sonuca bağlanmamıştır. İşverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğüne aykırı davranışı dolayısı işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alınmaması halinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı dolayısı ile işverenin sorumluluğuna gidilmiştir. Ancak hakkaniyet ve hukuk düzeninin cevaz vermediği işverenin her türlü yükümlülüklerine aykırı davranışı işverenin kusuru olarak kabul edilmiştir. 6331 sayılı Kanun nezdinde işverene işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getirilirken

işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı riskinin azaltılması amaçlanmıştır. Ancak işveren bu yükümlülüğü yerine getirmeyerek işyerinde alınması gereken önlemleri teknik ve tıbbi anlamda uzman görüşü olmaması dolayısıyla alamayacak ve bu sebeple iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelme riski artacaktır. Kanımızca işverenin söz konusu yükümlülüğü yerine getirmemesi sebebiyle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi halinde kusur tespiti yapılmadan işverenin yüzde yüz kusurlu olduğu kabul edilmelidir. Aksi halde Yargıtay kararlarında da belirtilmiş olduğu gibi objektifleştirilmiş olsa dahi kusur sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak kabul edilememekte ve işverenin kusurunun incelenmesi gerekmektedir ki bu durum İş Hukukunun amacına aykırılık teşkil edecektir.

İşverenlere uygulanacak olan yaptırımların niteliği ve caydırıcılığı işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesi açısından incelenmesi gereken bir konudur. TBK ve TCK hükümleri, 4857 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanun hükümleri gereğince işverene işçinin maddi ve manevi zararının karşılanması ve ayrıca işçinin ölümü dolayısıyla işçinin desteğinden yoksun kalan kişilere hayatlarını idame ettirebilmeleri açısından tazminat ödenmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Destekten yoksun kalan kişiler sadece işçi ile aralarında kan bağı olan veya aralarında mirasçılık bağı olan kişilerden oluşmamaktadır. İşçinin yaşamı boyunca baktığı ve bakmakla yükümlü olduğu herkes söz konusu tazminat hakkından yararlanabilmektedir. Aynı zamanda işverene hükmedilecek olan maddi ve manevi tazminat miktarı işçide meydana gelen zarar, işçinin duymuş olduğu acı ve elem gibi durumlar göz önüne alınarak belirlenmelidir. Maddi tazminat miktarı açısından ise işçiye iş kazası bildirim ve tespiti durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ödeme miktarı düşülmeli, işveren işçinin zararının kalan kısmından sorumlu tutulmalıdır. Aksi takdirde Sosyal Güvenlik Kurumunun ödemiş olduğu miktar işverene rucü hakkı dolayısıyla işveren tarafından mükerrer ödeme yapılması söz konusu olacaktır. İşverenin cezai sorumluluğu uygulamada genellikle taksir hükümleri uygulanarak neticelenmektedir. Kanaatimizce işverenin 6331 sayılı Kanun nezdinde kendisine getirilmiş olan yükümlülüğe yani işyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne aykırı davranışı dolayısıyla iş kazası meydana gelmiş olması halinde işverenin cezai sorumluluğu artırılması gerekmektedir. İşyerinde tıbbi ve teknik anlamda gereken önlemlerin alınması ve istihdam

yükümlülüğünün varlığından haberdar olan işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde cezai sorumluluğunun kast hükümleri içerisinde incelenmesi gerekmektedir. İşverene karşı diğer bir yaptırım türü idari para cezası kesilmesidir. İşveren hakkında kesilecek olan idari para cezası miktarı 6331 sayılı kanun nezdinde maktu olarak belirtilmiş olup kanunun yürürlük tarihinden itibaren meydana gelen enflasyon değişimleri dolayısı ilk yaptırım da belirtilmiş olan cezanın caydırıcılığının korunması amacı ile her yıl söz konusu ceza miktarları değişmektedir. Ayrıca kesilecek olan idari para cezasından iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının sorumlu tutulması veya tutulmamasına ilişkin uygulamada büyük sorunlar oluşmaktadır. İşyerinde alınması gereken bir önlemin alınmaması dolayısı ile hekim ve iş güvenliği uzmanının sorumluluğuna gidilmesi işveren ile aralarında yapılmış olan sözleşmede belirtilen yetkiler sınırında değerlendirilmelidir. Aksi halde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin sadece danışma ve gerekli önlemin alınması talebine ilişkin yükümlülükleri dolayısı ile iş yerinde değişiklik meydana getirme olanakları bulunmamaktadır. Bu sebeple sorumluluklarına gidilmesi haksız ve hukuka aykırılık teşkil etmektedir.

İşveren tarafından yerine getirilmesi gereken iş yerinde uzman ve hekim bulundurma yükümlülüğü, 6331 sayılı kanunun amacının yerine getirilmesi açısından kanunda belirtilen bütün iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerle birlikte değerlendirilmelidir. Uygulamada söz konusu kanunun amacının etkin bir şekilde gerçekleşmesi isteniyorsa iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü ile işverene getirilmiş olan diğer yükümlülükler açısından aydın bir toplum oluşturulması gerekmektedir. Toplumda işverenin, işyeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının ve devletin söz konusu düzenlemelerle insan sağlığını ve yaşamını etkileyecek kararlar ve önlemler alındığının bilinciyle hareket etmelerinin ihtiyaçtan ziyade zorunluluk arz ettiği farkındalığı oluşturulmalıdır.²²⁰ Aksi takdirde getirilmiş olan yükümlülükler buna bağlı olarak meydana gelen yaptırımlar her zaman eksik kalacak ve uygulamada kesin sonuç veren bir yöntem bulunamayacaktır.

²²⁰Ayşe AKDENİZ LEDÜN, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, S.2, 2014, s. 28.

KAYNAKÇA

AKBULUT, Turhan, İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları, 5. Bası, Sistem Yayınları, İstanbul, 1994.

AKDENİZ LEDÜN, Ayşe; “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı2, 2014, s. 3-30.

AKI, Erol; “ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt 15, sayı Özel, 2013-2014, s. 3-24.

AKIN, Levent; “ İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt 54, sayı 1, 2005, s. 1-60. (İşyeri Örgütlenmesi).

AKIN, Levent; “İş Sağlığı ve Güvenliği”, III. Yılında İş Yasası, İstanbul, Toprak İşveren Sendikası, 2005, s. 302- 348. (İşveren Sendikası).

AKIN, Levent; “İş Hukukunda Hakimın Manevi Tazminatı Takdir Yetkisi ve Borçlar Kanunu Md. 43-44 Uygulamaları”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, İstanbul Barosu Yayınları, 2009, s. 92-110. (BK Uygulamaları).

AKIN, Levent; “ Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 3, 2012, s. 101-123.

AKIN, Levent; İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013.

AKYİĞİT, Ercan; “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, yıl 8, sayı 29, 2013, s. 40-60.

AKYİĞİT, Ercan; İş Hukuku, 9. Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2013.

ALPAGUT, Gülsevil; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt 72, sayı 2, 2014, s. 31-45.

ARICI, Kadir; İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, Tes/İş Sendikası Yayınları, 1999.

ARICI, Kadir; “Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde Kapsam Meselesi”, Çimento İşveren, cilt 28, sayı 2, 2014, s.10-21.

ARSLAN, Seda; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan. MÜHFD, cilt 20, sayı Özel, 2014, s. 770-771.

ARSLAN, Volkan/ ULUBEYLİ, Serdar; “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 3, 2016, s. 1321-1340.

ASLAN, Mehmet; “ Türk Hukukunda İşyeri Hekimliği”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011.

ATLI, Kadir; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hizmet Modelleri”, Halk Sağlığı/ İş Sağlığı Bilim Uzmanı 29. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası, Ankara, 2015.

BALKIR, Zehra; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, sayı 28, 2012, s. 20-41.

BALOĞLU, Cem; “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, Kamu İş, cilt 13, sayı 2, 2013, s. 100-123. (İşveren Yükümlülükleri).

BALOĞLU, Cem; “ Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları”, Kamu İş, cilt 14, sayı 2, 2015, s. 97-114.

BAŞBUĞ Aydın, “İşyeri Hekiminin işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, s. 65-97.

BAŞKAN, Esra; “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve Uzmanların İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Sorumluluğu”, Çimento İşveren, cilt 28, sayı 4, 2014, s. 20-31.

BAYCIK, Gaye; “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, cilt 60, sayı 2, 2011, s. 227-253. (Yeni Düzenlemeler)

BAYCIK, Gaye; “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, sayı 3, 2013, s. 105- 170. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği).

BAYCIK, Gaye; “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, 2017, s. 31-70. (Rücu Davaları).

BAYRAM, Fuat; Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul, 2008.

BIYIKÇI, Erdal Timuçin; “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2010.

BİLİR, Nazmi, “İşyerlerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi”, Çimento İşveren, cilt 29, sayı 1, 2015, s. 8-17.

CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat; “4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, Kamu İş, cilt 7, sayı 3, 2004, s. 1- 57.

CANİKLİOĞLU, Nurşen; “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Semineri, yayın 332, TİSK, Ankara, 2012, s. 41-54. (İSG Kanun Tasarısı Semineri).

CANİKLİOĞLU, Nurşen; “6331 Sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, Antalya, 2012. (İşveren Yükümlülükleri).

CANİKLİOĞLU, Nurşen; “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2012 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Kamu İş, Ankara, 2014, s. 366-515 (Karar Değerlendirmesi)

CENTEL, Tankut; İş Hukuku Bireysel İş Hukuku, Cilt 1, Baskı 2, İstanbul, Beta Yayınevi, 1994.

CENTEL, Tankut; “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı”, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul, 2000.

CENTEL, Tankut; “03.04.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Semineri, yayın 332, TİSK, Ankara, 2012, s. 55-65.

CENTEL, Tankut; “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, MÜHFD., C.19, S.2, 2013.

ÇAKIR, Yafes; “Sağlık Hizmetlerinde Katılım Payı Uygulaması ve Bu Uygulamanın Sosyal Devlet İlkesi ve Sosyal Güvenlik Hakkı Bakımından İncelenmesi”, Sayıştay Dergisi, Sayı 80, 2011, s. 85-105.

ÇAKIRCA, Seda İrem; “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Ağır Bedensel Zararlarda Yakınların Manevi Tazminat Talebi”, (Çevrimiçi), <https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/21-Seda-%C4%B0-%C3%87AKIRCA.pdf>, 16.04.2019.

ÇELİK, Ahmet Çelik; “Cana Gelen Zararlar Nedeniyle Maddi ve Manevi Tazminat”,

(Çevrimiçi), https://www.tazminathukuku.com/dosyalar/387_cana-gelen-zararlarda-maddi-ve-manevi-tazminat.pdf, 20.04.2019.

ÇELİK, Ahmet Çelik; “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, (Çevrimiçi), <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/destekten-yoksunkalmatazminat.html>, 15.04.2019.

ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat; İş Hukuku Dersleri, Baskı 27, İstanbul, Beta Yayınları, 2014.

ÇETİNDAG, Şerif; “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”, Toprak İşverenler Dergisi, Sayı 86, 2010, s. 26-28.

ÇİÇEK, Özal / ÖCAL, Mehmet; “Dünyada ve Türkiye’ de İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ nin Tarihsel Gelişimi”, Hak/İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 5, Yıl 5, Sayı 1, 2016, s. 107-131.

Çimento İşveren, “ Yargıtay Kararları ”, Der. Av. Ertan İren, Cilt 19, Sayı 3, s. 30-37. <https://www.ceisay1org.tr/dergiDocs/hukuk4.pdf>, 01.03.2019.

DEMİR, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulaması, Baskı 7, İzmir, Albi Yayınları, 2013.

DEMİRAL, Erşen Gökçe; İş Kazaları, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017.

DEMİRBİLEK, Tunç; İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayınevi, İzmir, 2005.

DEMİRCİOĞLU, Murat; “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, Kamu-iş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Haziran, 1997, Cilt 4, Sayı 22, s. 193-217

DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL Tankut; İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul, 1999.

DEMİRCİOĞLU, Murat / KAPLAN Hasan Ali; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, Sicil İş Hukuku, 2013, S.30.

DEMİRCİOĞLU, Murat /ŞEN KALYON, Arzu; “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı Özel, 2014, s. 33- 50.

DEMİRCİOĞLU, Murat /KAPLAN, Hasan Ali; “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 42, 2014, s.233-264.

DEMİRCİOĞLU, Murat/ BALSEVER, Sergül; “ İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeni ile Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Sayı Özel, 2016, s.1167-1183.

DEMİRKAYA, Seher; “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, Çimento İşveren, Cilt 28, Sayı 6, 2014, s. 10-32.

EKMEKÇİ, Ömer; “ İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, MESS Mercek Dergisi, 2001,s. 73-88. (İşyeri Hekimi)

EKMEKÇİ, Ömer; 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal Yayınları, 2005.

EKMEKÇİ, Ömer; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2, Sayı 5, 2007, s. 19-30. (Kanun Tasarısı).

EKMEKÇİ, Ömer; “ İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 16, 2009, s. 63-69. (İSGB ve OSGB).

EMİN ARTUK, Mehmet/ GÖKÇEN, Ahmet/ YENİDÜNYA, Caner; Ceza Hukuku Genel Hükümler, Adalet Yayınevi, 6. Baskı, Ankara, 2012.

ENGİN, Murat; “Tebliğ: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Kamu İş Yayınları, Ankara, 2006.

ERDOĞAN, Mehmet Şirin; “ İş Kazasından Zarar Görenlerin ve Yakınlarının Maddi Ve Manevi Zararlarının Tazmini”, (Çevrimiçi), <https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/2-Mehmet-%C5%9Eirin-ERDO%C4%9EAN.pdf>, 05.04.2019.

ERTÜRK, Şükran; “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 27, Yıl 7, 2012, s. 13-24.

ESEN, Bünyamin; “6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslararası Hukukla Karşılaştırmalı Bir Analizi”, Mali Çözüm Dergisi, Ocak/Şubat, 2014, s. 123-138.

ESİN, Alp; “ İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi ”, Çimento İşveren, Cilt 28, Sayı 4, 2014, s. 10-19.

EYRENCİ, Öner /TAŞKENT, Savaş /ULUCAN, Devrim; Bireysel İş Hukuku, Baskı 3, İstanbul, Legal Yayınları, 2006.

FIRAT, İnal; İş Sağlığı ve Güvenliği Esasları Eğitim Notları, Eğitim ve Danışmanlık, İstanbul, 2004

FİŞEK, Gürkan; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Takım Oyunu ”, Sarper Süzek’e Armağan, Ankara, Cilt 2, 2011, s. 1855-1868.

GEREK, Nüvit; “ Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Türk Metal İş Yayınları, Ankara, 1998. (Türkiye’de İş Sağlık ve Güvenliği)

GEREK, Nüvit; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 28, Yıl 7, 2012, s.10-19.

GÖZLER, Kemal; Türk Anayasa Hukuku Dersleri, Baskı 13, Bursa, Ekin Yayınevi, 2012.

GÜZEL, Ali; “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, s. 9-64.

(Çevrimiçi),http://www.ttb.org.tr/kutuphane/isak_sempozyum_2003.pdf, 30.04.2019.

GÜZEL, Ali /UGAN ÇATALKAYA, Deniz; “ Karar İncelemesi: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Niteliği ve Sınırları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 34, 2012, s.157- 188.

GÜZEL, Ali /OKUR, Ali Rıza /CANIKLIOĞLU, Nurşen; Sosyal Güvenlik Hukuku, Baskı 15, İstanbul, Beta Yayınları, 2014.

HAKERİ, Hakan; Ceza Hukuku Genel Hükümler, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 183.

HEKİMLER, Alpay; “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, Tekirdağ S.M.M.M. Odası, Sosyal Bilimler Dergisi, S. 1, 2012. <http://www.tsmmmososyalbilimler.org/upload/files/.pdf> (Erişim Tarihi: 12.08.2019).

İNCE, Ergun; Çalışma Hukuku, İstanbul, 1998.

KABAĞCI, Mahmut; Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.

KABAĞCI, Mahmut; “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, TBB Dergisi, Sayı 86, Yıl 22, 2009, s.249-267.

KARABACAK, Ebru; “ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Sayı Özel, 2016, s.501-527.

KAYA, Asım; “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı 17, Yıl 5, 2014, s. 331-360.

KORKMAZ, Adem /AVSALLI, Hüseyin; “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 26, 2012, s.153-167.

KORKUSUZ, Halit, “ Tehlike Sorumluluğunun Hukukumuzdaki Yeri”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15-16, Sayı 22- 25, 2010-2011, s. 89-99.

KULUÇLU, Erdal; “Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri ”, Sayıştay Dergisi, Ankara Üniversitesi Basımevi, Sayı 71, 2009, s. 3- 22.

KUTAL, Metin; “Yeni İş Kanununda Öngörülen Tüzük ve Yönetmeliklere İlişkin Bazı Gözlemler”, Mess Mercek Dergisi, Nisan, 2004, s. 4-7.

LİMON, Aslıhan; “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı Ve Güvenliği”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı 1, 2012, s. 209-242.

MESTÇİOĞLU, Celal /SUSMUŞ, Tamer /BARİPOĞLU, Özcan; “İşyeri Hekimliği Uygulamaları ve Türk Tabipler Birliğinin Yetkileri Üzerine Hukuki Görüşler”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Nisan- Mayıs- Haziran, 2003, s. 323-337.

MESTÇİOĞLU, Celal; “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kültürü, ‘İşyeri Hekimliği’, Toprak İşveren Dergisi, Sayı 86, 2010, s. 20-25 (İşyeri Hekimliği)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi /ASTARLI, Muhittin /BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku, Baskı 6, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014.

NAZLI, Seçkin; Anayasanın Çalışma Hak ve Özgürlüğüne ilişkin Düzenlemelerinin İş Hukukuna Etkisi, Seçkin Hukuk, Ankara, 2015.

OCAK, Saim; İş Güvenliği Uzmanlığı, Adalet Yayınevi, İstanbul, 2013.

OCAK, Saim; “ İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İş Güvencesi”, Prof. Dr. Turan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017,

OFTINGER, Karl /STARK, Emil Wilhelm; Schweizerisches Haftpflichtrecht, Allgemeiner Teil, Bd.I, 5. Aufl., Zürich, 1995.

ORAL, Tuğçe; “Türk Borçlar Kanunu’nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Tehlike Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl.5, Sayı 17, 2014, s. 267- 302.

ÖZDEMİR, Erdem; İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitap, İstanbul, 2014.

ÖZDEMİR, Namık Kemal; “Uygulama Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2008, s. 108-109.

ÖZEN, Mustafa; “İş Kazalarında Hukuki Cezai ve İdari Sorumluluk”, Ankara Barosu Dergisi, S.2, 2015, s. 235.

ÖZYURT, Vuslat; “İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2, 2014,s. 317-366.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem; İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

SERATLI, Gaye Burcu; “İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003. (Tazminat).

SERATLI, Gaye Burcu; “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 53, Sayı 2, 2004, s. 197-245. (4857 Sayılı Kanun).

SEVİMLİ, Ahmet; “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 1, 2013, s. 107- 148.

SÜZEK, Sarper; İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985 (İş Güvenliği).

SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta, İstanbul, Eylül, 2008.

SÜZEK, Sarper; Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, Beta, İstanbul, 2014.

SÜZEK, Sarper; “ İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. TurhanEsener'e Armağan, Ankara 2000, 305-324.

ŞİŞLİ, Zeynep; “ İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2007.

TAHİR, Çağ; “Özel Hüküm Genel Hükümü daima bertaraf eder mi?” (Çevrimiçi), <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m1991-19913-1003>, 25.02.2019

TAHTAKIRAN, Serdar; “ İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü ”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi İstanbul, 2009.

TMMOB Raporu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Genişletilmiş 5. Baskı, Yayın No. MMO/617, Ankara, Nisan, 2014, (Çevrimiçi), http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/0352ce4f77227b3_ek.pdf, 01.06.2019.

TMMBO Makina Mühendisleri Odası, Oda Raporu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 8. Baskı, Y.No. MMO/ 689, Ankara, 2018, (Çevrimiçi), <https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/ISG%20raporu%202018.pdf>, 11.09.2019.

TULUKÇU, Binnur; “İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”,Ali Rıza OKUR'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı Özel, İstanbul, 2014.

TUNCAY, Can; “ İşyeri Hekimliğine Alternatif Model; Uluslararası Uygulamalar”, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, Ankara, TİSK, 2003, s. 81-91.

TUNÇOMAĞ, Kenan; “ İş Kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”, Yargıtay Kararları Dergisi, Sayı1- 4, 1989, s. 577.

UFUK, Aydın /EZER, Burcu; “ İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 4, Sayı 43, 2014, s.11- 32.

ULUSAN, İlhan; “ Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluğu”, Kazancı, İstanbul, 1990.

UŞAN, Fatih; “Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var Mıdır?”, Çimento İşveren, Cilt 19, Sayı 5, 2005, s. 54-65.

ÜÇİŞİK, Güzin; “Tehlike Sorumluluğunun Genel Kural ile Düzenlenmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu, Ankara, 2009, s. 127- 145.

ÜSTÜNEL YAMAN, Hatice; “ İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşveren Yükümlülükleri”, Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009.

WESTERHOLM,Peter /BARANSKİ, Bogusslawedsayı Guidelines For Quality Assurance İn The Management Of Multidisciplinary Occupational Health Service COPANHAGEN, 2000.

YAMAKOĞLU, Efe; “İşverenin İşyeri İşyeri hekimi ve İş Güvenliği İş güvenliği uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2015,

YETİŞKİN, Yücel, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Önleyici Tedbir Alma Yükümlülüğü”, Çimento İşveren, Cilt 32, Sayı 2, 2018, s. 28-33.

YILDIRIM AKKAYAN, Ayça; “ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Kusursuz Sorumluluğun Özel Bir Türü Olarak Tehlike Sorumluluğu”,İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 70, Sayı1, 2012, s. 203-220.

YILDIRIM, Turan/ YASİN, Melikşah / KARAN, Nur/ ÖZDEMİR,H. Eyüp/ ÜSTÜN, Gül/ TEKİNSOY OKAY, Özge; İdare Hukuku, Oniki Levha Yayıncılık, 2018.

YILDIZ, Gaye Burcu; “ İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı 8, 2010, s. 1-12.

YILMAZ, Fatih; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 24-25, Sayı 6-1-2, 2013, s. 44-69. (İşveren Yükümlülükleri)

YILMAZ, Fatih; “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi, Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Kamu İş, Cilt 11, Sayı 2, 2010, s. 89-112. (Örgütlenme).

YILMAZ, Süleyman; “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Sebep Sorumluluklarına İlişkin Yeni Hükümler”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 59, 2010, s. 551-578.

YÜKSEL, Büşra; “Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri”, İş ve Hayat Dergisi, Sayı 6, 2017, s. 155-178.

İnternet Kaynakları

Adalet Komisyonu Raporu; <http://www.tbmm.gov.tr>.

Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, Cilt 8, Sayı 50, 2013; <https://www.anayasa.gov.tr>.

<http://www.calismatoplum.org>.

<http://www.hukukturk.com>

<http://www.resmigazete.gov.tr>.

<https://eur-lex.europa.eu>.

<https://karararama.yargitay.gov.tr>.

T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, Yayın No:11, Ankara 2014, SAYI 55, <http://www.casgem.gov.tr>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-UÇÖ) İşyerlerindeki İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı 112, <http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php>

