

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI

HAZIRLAYAN

MUHAMMED YUSUF MELİH DOST

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA - 2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 27/01/2022

Öğrencinin Adı, Soyadı: Muhammed Yusuf Melih DOST

Öğrencinin Numarası: 21810380

Anabilim Dalı: Özel Hukuk

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

Tez Başlığı: İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 100 sayfalık kısmına ilişkin, 27/01/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 01/02/2021

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

ÖZET

2012 senesinde ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğiyle alakalı geniş çerçeveli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Önceden farklı kanunlarla düzenleme altına alınan hükümler 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği” mevzuatı ile bir çatı altına alınmıştır. Milletlerarası düzenlemelerin yanında Anayasa’daki hükümlere göre iş sağlığıyla güvenliğinin kayıt altına alındığı sabittir. Zira Anayasa’nın 17 ile 49. maddelerinde “kişinin dokunulmazlığı” ile “çalışma hakkı” başlıklarında düzenlemelere yer verilmiştir. Bunun yanı sıra “6331 Sayılı İş Güvenliği ve Kanunu” mevzuatına göre çalışmalarda bulunanların yanında işverenlerce alınması gereken önlemlerle yükümlülükler detaylandırılmıştır. Yasanın yanında tanımlamayla koşullarla ilgili de “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine” yer verilmiştir. Çalışmamızın konusu iş sağlığıyla güvenliği bakımından işverence alınması gerekli sağlık tedbirleri adına çok önemli bir pozisyona sahip olan işyeri hekiminin görevleri, yetkileri ve sorumluluklarıdır. Bu hususta çalışmamızda konuya ilişkin doktrin ve Yargıtay kararlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kavramlar: İş Sağlığı ve Güvenliği, İşyeri Hekimi, Sağlık Personeli, İşyeri Hekiminin Sorumluluğu

ABSTRACT

In 2012, comprehensive regulations on occupational health and safety were enacted in Turkey. By force of the Code of Occupational Health and Safety numbered 6331, occupational health and safety legislation provisions, which were previously stipulated under different codes, are gathered under one heading. The Turkish Constitution certainly guarantees occupational health and safety regulations as well as international regulations. As a matter of fact, the 17th and 49th articles of the Constitution regulate the right to “physical integrity” and the “right to work”. Moreover, the measures that have to be taken and the obligations that have to be fulfilled by employers are regulated in detail in the Code of Occupational Health and Safety numbered 6331. Besides the Code, concerning the definitions and conditions, a “Regulation on Duty, Authority, Responsibility and Education of the Occupational Physicians and other Medical Personnel” has also been enacted. This thesis elaborates the duties, authorities and responsibilities of the occupational physician, who is pivotal in terms of the health measures that have to be taken by employers. In this regard, scholarly opinions and the Court of Cassation judgements have been addressed in our study.

Key Words: Occupational Health And Safety, Occupational Physician, Health Personnel, Responsibility of the Occupational Physician

ÖNSÖZ

Çalışma hayatı içerisinde karşılaşılan kaza ve hastalıklar sonrasında önlem alma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Devletlerin kendi düzenlemelerinin yanı sıra uluslararası sözleşmelerle iş sağlığı ve güvenliği adına uygulanması gereken tedbirlere yer verilmiştir. Ülkemizde de uluslararası düzenlemeler doğrultusunda başlıca kanunlar yürürlüğe girmiştir. Çalışmamızda uluslararası sözleşmeler ve Türk Hukuku'nda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler doğrultusunda işyeri hekiminin görev, yetki ve sorumlulukları kaleme alınmıştır.

Meydana getirmiş olduğumuz çalışma sırasında akademik tecrübelerini paylaşarak, değerli vaktini esirgemeyen kıymetli hocamız Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN'a, yoğun araştırma süreci içerisinde sağlamış olduğu katkı ve emekleri nedeniyle hayat arkadaşım Av. Dilara BULMUŞ'a ve mesleki tecrübesi ile öncülük eden değerli büyüğüm Av. Yasin Beşir VURAL'a teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR	VIII
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	2
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	2
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	2
2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	3
A. Uluslararası Düzenlemelerde İş Sağlığı ve Güvenliği	4
a) Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri	4
b) Avrupa Birliği Sözleşmeleri	6
B. Ulusal Düzenlemelerde İş Sağlığı ve Güvenliği	7
2. BÖLÜM	9
İŞ KAZASI KAVRAMI VE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ	9
1. İş Kazası Kavramı	9
2. İşveren Tarafından Alınması Gereken Yükümlülüklerin Kapsamı	12
A. Bilgilendirme, Eğitim Verme ve Denetleme Yükümlülüğü	15

B. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma	19
C. Acil Durumlara İlişkin Yükümlülükler ile Tahliye Yükümlülüğü	21
D. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kaydını Tutma ve Bildirme Yükümlülüğü	22
E. İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü	23
F. İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü	25
G. İş Güvenliği Uzmanı	27
H. İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri Oluşturma Yükümlülüğü	28
I. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi	29
İ. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	30
K. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü	30
3. BÖLÜM	30
İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI	30
1. İşyeri Hekimi Kavramının Tanımı	30
A. İşyeri Hekiminin Eğitimi ve Niteliği	32
a) İşyeri Hekiminin Eğitimi	32
aa) Tıp Fakültesi Diploması	33
bb) İşyeri Hekimliği Belgesine Sahip Olma	33
2. İşyeri Hekiminin İşverenle Yaptığı Sözleşmenin Hukuki Niteliği	38
3. İşyeri Hekiminin Bağımsızlığı	43
4. İşyeri Hekiminin Güvencesi	44
5. İşyeri Hekiminin Görevlendirilmesi ve Görevleri	45

A. İşyeri Hekiminin Görevlendirilmesi	45
B. İşyeri Hekiminin Görevleri	47
a) Rehberlik	48
b) Risk Değerlendirmesi	49
c) Sağlık Gözetimi	50
aa) İşyeri Hekimi Tarafından Hazırlanan Rapor	52
bb) İşyeri Hekimi Tarafından Hazırlanan Rapora Karşı İtiraz Yolu	53
d) Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt	53
e) İlgili Birimlerle İşbirliği	54
f) Pandemi Koşullarında İşyeri Hekiminin Görevleri	56
6. İşyeri Hekiminin Yetkileri	58
7. İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri	60
8. İşyeri Hekiminin Sır Saklama Yükümlülüğü	62
4. BÖLÜM	64
İŞYERİ HEKİMİNİN SORUMLULUĞU VE SONUÇLARI	64
1. Genel Kapsamda Sorumluluk	64
A. Hukuki Sorumluluk	65
a) İşyeri Hekiminin Çalışanlara Karşı Sorumluluğu	66
b) İşyeri Hekiminin İşverene Karşı Sorumluluğu	67
c) Sosyal Güvenlik Kurumunun İşyeri Hekimine Rücu	69
B. Cezai Sorumluluk	71
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerine Aykırı	

Davranmanın Sonuçları	73
A. İşveren Yönünden Sonuçlar	73
aa) İdari Yaptırımlar	73
aaa) İşin Durdurulması	73
bbb) İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması	74
bb) Cezai Yaptırımlar	74
B. İşçi Yönünden Sonuçlar	77
C. İşyeri Hekimi Yönünden Sonuçlar	77
D. İşyeri Hekiminin Ücreti ve Yargı Yolu	79
SONUÇ	85
KAYNAKÇA	87

KISALTMALAR

AŞ	: Anonim Şirketi
C.D.	: Ceza Dairesi
C.G.K	: Ceza Genel Kurulu
D	: Daire
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
H.D.	: Hukuk Dairesi
H.G.K	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	:International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	: İş Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İHDSGYSEHY	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
K.	: Karar
KİK	: Kamu İhale Kurumu
M.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TTB	: Türk Tabipler Birliği

GİRİŞ

İşveren karşısında kuvvetsiz bir pozisyonda olduğu düşünülen işçilerin zamanla farklı biçimlerde korunması gerektiği düşüncesi bütün dünyada kabul edilmiş ve tüm devletler konuyla ilgili farklı düzenlemelere gitmiştir. Türkiye’de de bilhassa sanayi devriminden sonra işyeriyle işçilik hakları terimi gelişmiştir. “İşyeri” teriminin gelişmesinden sonra kimi gereksinimlerin söz konusu olduğu fark edilmiştir. Bilhassa birden çok işçiyle çalışmak durumundaki işverenin belli yükümlülüklerinin bulunması gerektiğinden söz edilmiştir.

İşverenle işçiler arasındaki sözleşmeye göre her iki tarafın da belli haklarıyla yükümlülükleri vardır. İşveren için harcanan emekle mesaiye karşılık işçilerin çıkarı gözetilmelidir, hakları korunmalıdır ve emredici maddeler dikkate alınarak yükümlülükler gerçekleştirilmelidir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’yla işveren tarafından alınması gereken sağlık tedbirlerine ilişkin hükümler konmuştur. Bu önlemlerin önemiyle beraber iş kazası vb. sorunların engellenmesi için gerçekleştirilecek girişimlerden de söz edilmiştir. İşverence söz konusu hükümlere uyulmadığında belli yaptırımların söz konusu olacağı bilinen bir gerçektir.

İşyeri hekimi de bilhassa çok fazla çalışanı olan işverenlerce kanuni mevzuat ile zamanla bir tercih değil mecburiyet durumuna getirilmiştir. Bilhassa, sanayi alanlarının devletin politikasına göre yerleşim birimlerinden uzağa kurulmasından dolayı bilhassa “ilkyardım” şeklinde belirtilen müdahalenin önemi de artmıştır. Kentleşmeden sonra hastanelerle çalışma sahaları arasındaki mesafe tıbbi müdahale bakımından negatif bir duruma yol açmıştır. Bütün bunlar zamanla işyeri hekiminin işveren ve işçiler bakımından değişik boyutlarda önemli olmuştur.

Bunun için dört kısma ayrılan araştırmamızda evvela iş sağlığıyla güvenliği kavramına ilişkin tarihi gelişim, milletlerarası düzenlemelerle milli düzenlemelere ilişkin bilgiler verilmiştir. İkinci kısımda işverence iş sağlığına ilişkin alınması gereken güvenlik tedbirleriyle yükümlülüklerle ilişkin mevzuattaki düzenlemelerden söz edilmiştir. Üçüncü kısımda kanuni düzenlemeler çerçevesinde işyerindeki hekimin görevlerine, yetkilerine ve sorumluluklarına değinilmiştir. Dördüncü bölümde işyeri hekiminin sorumluluğuyla neticelerinden söz edilmiştir.

1. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Sağlık hakkı bireylerin temel haklarından biridir. Devletse söz konusu hakkın gelişimine yönelik olarak özverili bir biçimde önlemlerini almalıdır ve bunları uygulatmalıdır. Devlet hiçbir zaman söz konusu haklardan vazgeçemez. 1982 Anayasası'nın 56. maddesinde *“herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.”* biçimindeki ifade sağlık hakkını tanzim etmiştir.¹

Dünyadaki iktisadi ve teknolojik gelişmelerle beraber imalatla birçok ciddi değişiklik söz konusu olmuştur. Tarihteki gelişmelerle işgücünde bir makinalaşmaya gidilmiş olsa da bugün hala insanın yerine geçebilecek bir makine yoktur.

İş güvenliği teknik bağlamda personelin çalışma yaşamında karşılaşılabilecekleri beden bütünlüğüne karşı meydana gelen tehditlerle tehlikelerin engellenmesi veya azaltılması hususunda işverene getirilen hukuksal ve tıbbi yükümlülüklerden müteşekkildir. Fakat bu hususta işverenin yanında devlet, hatta personelin de belli yükümlülüklerinin bulunduğu dikkate alınmalıdır. İş Sağlığı da benzer biçimde personelin iş kazasıyla mesleki hastalıklara karşı korunmasına yönelik olarak risklerin azaltılmasıdır. Gerçekte bu iki terim birbiriyle ayrılmaz bir bütündür ve mesleki tehlikelerin engellenip personelin sağlığını ve yaşamını korumaya çalışmaktadır.²

Çalışmaların yapıldığı iş yerlerinde güvenlikle ilgili olarak bazı tedbirlerin alınması lazımdır. Çünkü tehlikeye neden olabilecek durumlar denetimli olarak belirlenerek kaydedilmelidir. Söz konusu belirlemelerin ardından gerektiği takdirde işyerinde tercih edilen gereçlere kadar güvenlik tesis edilmelidir. Kullanılmakta olan makinalara ilişkin personele düzenli olarak mesleki eğitimlerin verilmesi diğer başlıklarda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

¹ <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/368597>, ALU Ali, Sağlığın Temel Kavramları, s. 33, E.T.20.07.2021

² EYRENCİ Öner- TAŞKENT Savaş- ULUCAN Devrim- BASKAN Esra, İş Hukuku, İstanbul 2020, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. s.375

Fakat ifade edilmelidir ki çalışmaların yapıldığı işyerlerinde işverenle işçiler tarafından kullanılmakta olan makinelerin montaj edilmesi de dahil olmak üzere iş güvenliğine dahildir.³

Genellikle İş Sağlığı ve Güvenliği birlikte düşünülürse personelin iş ortamında karşılaşılabileceği tehlikelerin engellenmesi veya minimuma indirgenmesi için uygulanan teknik ve hukuksal kuralların bütünü anlamına gelmektedir. Bunun temin edilmesi en başta işverenin görevidir fakat bu hususta işverenlerin yanı sıra devletle personelin de belli yükümlülükleri vardır.⁴

“İş güvenliği” terimi, iş sağlığını da içerisine almaktadır. Personelin iş sağlığı, can ve mal varlığını korumak için alınmış olan kuralların hepsine “İş Sağlığı ve Güvenliği” denmektedir.⁵

Devlet tarafından kurallara ne derecede uyulduğunu denetlenmesinin yanında kurallara uyulmadığında uygulanması gereken yaptırımları düzenleyecek ve işyerleri kurallara uygun duruma getirilecektir. Sosyal düzenin tesis edilmesi haricinde ihtilafların engellenmesi gerektiği de ortadadır. Bundan dolayı öne çıkan emredici hukuk kurallarının tanzim edilmesinin gerektiği alanlardan biri de hiç kuşkusuz çalışanların çalışma sahalarıdır.⁶

“İş güvenliği” teriminin konusunu, işin yapılmasından dolayı oluşabilecek bütün risk, tehlike ve tehditlerin ortadan kaldırılması ya da minimuma indirgenmesi açısından gereken yöntemlerin araştırılması ve mevzuata ilişkin düzenlemelerin geliştirilmesi teşkil eder. Bu çerçevede işverenin, kanundan kaynaklanan edimleriyle yükümlülüklerini yapıp yapmadığını kontrol edilecektir. Bu manada “iş sağlığı” terimi işçinin yaşamıyla çalışmasını sağlıklı olarak devam ettirmesine, hayat hakkıyla alınması gerekli önlemlere dönük bir kavramdır; “iş güvenliği” terimiye işle işçinin emniyetinin teknik bakımdan temin edilmesini amaçlayan ve bu husustaki önlemlerin alınmasını ele alan bir sahadır.⁷

2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Globalleşen ticaret hayatıyla teknolojideki gelişmeler çerçevesinde bazı yeni gereksinimlerin ortaya çıkması normaldir. İş yaşamı içinde güvenlik sorunu bilhassa sanayi ihtilalinin ardından öne çıkmıştır. Zira insan kuvvetine duyulan ihtiyaçla beraber

³ ÖZEL Süheyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu, İstanbul 2009, S.7

⁴ SÜZEK Sarper, İş Hukuku Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2020, s. 879

⁵ KAPLAN- SENYEN Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2020, s.424

⁶ EYRENCİ - TAŞKENT - ULUCAN - BASKAN, s. 351

⁷ ELÇİ Mehmet Harun, İşverenin İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü, Ankara 2020, Yetkin Basımevi s.19

kullanılmakta olan makinelerle araçların meydana getirdiği risk birlikte ele alınmalıdır. Seri imalat yapılan işyerlerinde tercih edilecek makinelerin süratli olması gibi riskleri arttıran konular işyerinde alınması gerekli sağlık önlemleri konusunu öne çıkarmıştır. Gerçekleşen gelişmeler çerçevesinde güvenlikle sağlık konusu bir insanın beslenme motivasyonu kadar önemli bir gereksinim durumuna gelmiştir. İktisadi şartların iyileşmesiyle insanların hayatıyla ilgili standartların belli ölçüde yükseldiği ortadadır. Söz konusu beklenti yaşamın tümüne olduğu gibi iş yaşamına da aksetmiştir. İş şartlarında iyileştirme beklentisi bilhassa sağlıkla ilgili olarak bazı modelleri ortaya çıkarmıştır. Yakın zamanlarda başlayan iş sağlığındaki çağdaş modeller bugün de sürmekte ve teknolojik olanakların kullanılması ile değişik bir hal almaya başlamıştır. Bunun için günümüzde uygulanmakta olan iş sağlığı önlemlerinin tarihi gelişimi konusundan söz edilecektir.⁸

Bilhassa, sanayileşmeden sonra çalışmaların yapıldığı yerlerde güvenlik önlemlerinin alınmasının gerektiği anlaşılmıştır. Zira daha önce genel olarak insan kuvvetine dayalı iş ortamının yerini makineler almıştır ve imalat vb. sektörler gelişmiştir. Sanayileşmeyle beraber bilhassa Batı gereken tedbirlerin alınmasının gerektiğini tecrübeleri sonucunda görmüştür.⁹

İnsanların yaşamına verilen değer insanlığın geçmişi kadar eski olsa da sanayileşmeyle kimi önlemlerin alınmasının gerektiğinin farkına varılmıştır. Fabrikalardaki seri imalatla birlikte makinelerin beden bütünlüğüne verebileceği zararlar belirlenmiş ve daha sonra söz konusu zararların azaltılmasının gerekli olduğu anlaşılmıştır.¹⁰ İşyerinde oluşabilecek kazalarla zararların engellenmesi için tıbbi ve teknik kurallar ile hukuksal kurallar “İş Sağlığı ve Güvenliği” çatısı altında toplanmaktadır.¹¹

A. Uluslararası Düzenlemelerde İş Sağlığı ve Güvenliği

a) Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Dünyada evvela fiziksel eşitsizliklerden dolayı kadınlarla çocukların iş yaşamındaki durumu için tedbirler gündem kazanmıştır. Daha sonra da birçok ülke söz konusu düzenlemeleri geliştirmek için çabalamış ve bunları yasal bir zemine oturtmuştur.

⁸ AKSUNGUR Ali Burak- TERZİOĞLU Ahmet, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu Araştırma Makalesi, S. 3

⁹ YAMAKOĞLU Efe, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Seçkin Yayınevi, s.25

¹⁰ K. Arıcı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, 1-4; M. Demircioğlu/T.Centel İş Hukuku, 154; C. Ertan , İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, MESS Mercek, Nisan 2004, 34

¹¹ EYRENCİ - TAŞKENT- ULUCAN - BASKAN, s. 351

Batı'nın sanayileşmeyi süratle geliştiren devletlerince düzenlemelere gidilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1944 tarihinde yayımladığı “Philadelphia Bildirgesi”nde bütün işçilerin beden bütünlüğüne zarar gelmemesi gerektiği ifade edilerek düzenlemelere gidilmiştir.¹²

Çağdaş toplumlarda çalışmanın insanların sağlığı üstünde, pozitif ve negatif tesirleri vardır. Gerçekte, kullanılmakta olan teknoloji fark etmeksizin her türlü iktisadi çalışmanın özünü insanların emeği teşkil eder. Çalışma bireye canlılık ve sağlık verir, ruhla bedensel sağlığı bozacak kötü durumları da içerebilir . Sanayileşmede ilk aşamada uygulanan önlemlerin yetersiz kaldığı zaman içinde anlaşılmış ve daha ziyade tedbirler alınmıştır. Bunun için devlet, işveren ve işyeri temsilcilerinin katılımı ile işyerinde fiziksel olarak iş sağlığıyla güvenliğine uygun iş ortamlarının oluşturulması için çalışmalar yapmıştır.¹³

İş güvenliği ve sağlığı hususunda Türkiye belli milletlerarası sözleşmeleri kabul etmiştir. Bilhassa “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”nce işçilerle işverene ilişkin yükümlülükleri tanzim eden sözleşmeler geniş bir uygulama sahası bulmuştur.

Sanayileşmeye bağlı olarak özellikle 1940'lı yıllar içerisinde değişik iş kollarında farklı kazaların meydana gelmesiyle birlikte çeşitli tedbirlerin alınması gündeme gelmiştir. Gerçekleştirilen çalışma nedeniyle ortaya çıkan bazı hastalıkların meslek nedeniyle oluştuğu algısı iş sağlığı ve güvenliği nezdinde önemli gelişmelerin yaşanmasını sağlamıştır. Temel amaç işçilerin beden ve ruh sağlığını korumaya yönelik olduğundan çalışılan süre içerisinde meydana gelebilecek tüm risklerin gözetilmesi ve azaltılması anlamında yapılan çalışmalarla birlikte bir takım düzenlemeler getirilmiştir. ILO 1981 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği ortamı ile ilgili 155 ve 1985 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine ilişkin 161 Sayılı sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelere yer vermiştir.¹⁴

“ILO 102 No'lu Sağlık Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi” m.7, *“Sözleşmenin bu bölümünü tatbik eden her Üye, korunan kimselere sağlık durumları gerektirdiği zaman, bu bölümün aşağıdaki maddelerine uygun olarak, koruyucu mahiyette veya tedavi şeklinde sağlık yardımları yapılmasını teminat altına alır”*¹⁵ hükmüyle üye devletlerin işçilere ilişkin gereken sağlıksal yardımları gerçekleştirmesi gerektiği ifade edilmiştir. Hastalananlara ilişkin uygulanacak sağaltım metotlarına dek detaylı düzenlemelere gidilmiştir.

¹² ALP Nihat Seyhun- KORKMAZ Fahrettin, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019, Seçkin Yayınları, s.303

¹³ KARAKAŞ Onur Musab, İşverenin Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara 2015, S. 5

¹⁴ KAPLAN- SENYEN, S. 428

¹⁵ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm, E.T. 31.07.2021

“ILO 161 No’lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi”nin 4. bölüm m.15, “Sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe ile işyerinde var olabilecek sağlık tehlikeleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için, işçilerin sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe durumları hakkında iş sağlığı hizmetlerine bilgi verilecektir. İşveren, İş sağlığı hizmeti veren personele işe gelememe nedenlerini incelemesi talebinde bulunamaz.”¹⁶ hükmü vardır.

“ILO 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi”nin 2. Bölüm m. 4, “Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.”¹⁷ hükmüyle üye ülkelerde iş güvenliğiyle sağlığına ilişkin milli politikayla geliştirilecek uygulamaların düzgün bir biçimde izlenmesi gerektiği ortaya konmuştur.

Sözleşme hükümlerinden anlaşıldığı üzere çalışma ortamında bulunan işçilerin güvenli ve rahat bir ortamda çalışma yapabilmesi adına üye ülkeler tarafından gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bir defaya mahsus tedbirlerin alınmasının yeterli olmadığı bu tedbirlerin ne ölçüde uygulandığının tespitine yönelik üye devletler tarafından düzenli denetimin yapılması gerektiği belirtilmiştir.

b) Avrupa Birliği Sözleşmeleri

İşçilerin sağlığıyla güvenliği bakımından bilhassa Batı’da ayrıntılı olarak çalışmalarda bulunulmuş ve belli düzenlemelere gidilmiştir. Bilhassa “Avrupa Konseyi Sağlık Şartı”nda işçilerin iş ortamıyla ilgili gereklilikler ifade edilmiştir.

“Avrupa Konseyi Sağlık Şartı”nın 2. bölüm m.3 , “Akit taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere: 1. Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı; 2. Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı; 3. Gerektiğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı; taahhüt ederler.”¹⁸ hükmü vardır. 1. bölüm m.3, “...Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına

¹⁶https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm, E.T. 31.07.2021

¹⁷https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm, E.T. 31.07.2021

¹⁸ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>, E.T. 01.08.2021

*sahip olma hakkı vardır...*¹⁹ hükmüyle çalışanların güvenli ve sağlıklı bir atmosferde çalışma hakkının bulunduğu ifade edilmiştir.

“Avrupa Sosyal Şartı”yla sağlık, ev, eğitim, istihdam, toplumsal korumayla ayrımcılığın engellenmesiyle ilgili ana hakları korumuş olup, söz konusu hakları “istihdam koşulları” ile “sosyal sağlık” başlıklarında toplamıştır. 29 Şartta 19 tane hak koruma altına alınmıştır. Sırasıyla çalışma hayatına ilişkin genel düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışma ve adil ücret gibi hakların yanı sıra çalışma yaşamının güvenli ve sağlıklı hale getirilmesi amacıyla “güvenlikli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı” bir başlık altında toplanarak düzenlemeye gidilmiştir. Ayrıca kadın ve çocuk işçilerin haklarının korunması amacıyla “çocukların ve gençlerin korunma hakkı” ile “çalışan kadınların korunma hakkı” başlıklarına yer verilmiştir. Yine çalışma ortamlarında güvenlik sağlanabilmesi amacıyla gerekli eğitimlerin sağlanmasına yönelik “mesleki eğitim hakkı” düzenlenmiştir.²⁰

“Avrupa Konseyi Sağlık Kodu” m. 48, *“Korunan Kimseleri; Bütün işçilerin yüzde 50' sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen işçi sınıfına dahil bütün kadınlarla, analık sağlık yardımı bakımından, bu sınıfa dahil erkek işçilerin karıları; Veya ülkede oturanların yüzde 20' sinden az olmamak üzere mevzuatla tayin edilen çalışan nüfus içindeki bütün kadınlarla, analık sağlık yardımı bakımından, bu sınıfa dahil erkeklerin karıları; teşkil eder.”*²¹ hükmüyle kod çerçevesinde korunmakta olan kişilerin sadece işçiler değil aileler olduğu da ifade edilmiştir.

Sanayileşmeyle iş yaşamındaki tehlikeleri engelleme noktasında süratle gelişen Batı'dan Türkiye çok fazla etkilenmiştir. Bilhassa adaptasyon sürecinde yapılan kanunlar ile beraber belli düzenlemeler söz konusu olmuştur. Yasa değişikliği esnasında da en başta olduğu gibi yine direktifler verilmiştir ve hiçbir konu ikinci plana atılmamıştır. İş yaşamının iyileştirilmesiyle güvenli duruma getirilmesi hususunda toplumsal ve temel haklar öne çıkmıştır.²²

B. Ulusal Düzenlemelerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma hayatıyla ilgili işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda bulunması adına hususi düzenlemelerde ülkemizde ancak son 20 yılda ciddi bir gelişme elde edilebildiği

¹⁹ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>, E.T. 01.08.2021

²⁰ <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2008-78-454>, ERDOĞAN Gülnur, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, S. 132, E.T. 31.07.2021

²¹ http://www.insanhaklarisavunuculari.org/ihlal/files/SOSYALGUVENLIK/avrupa_sosyal_gvenlik_kodu.pdf, E.T. 30.07.2021

²² YAMAKOĞLU, s.78

söylenebilecektir. Cumhuriyet öncesi maden işlerinde çalışan işçilerin yaralanması yahut çalışmaya bağlı olarak bazı rahatsızlıklar yaşaması nedeniyle ilk defa 1867 yılında Dilaver Paşa Nizannamesi ilk düzenleme olarak kabul edilebilir. Eksik kalan noktalarda ise tekrar 1869 yılında bir düzenleme daha yapılmıştır. Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kanuni düzenlemelere hız verilmiş ve bu alanda 1924 tarihinde Hafta Tatili Kanunu yayınlanmıştır. İşçilerin işveren karşısında fiziksel ve psikolojik açıdan rahat etmesine yönelik düzenlemeler tekrar Medeni Kanun ile birlikte gündeme gelmiştir. İşverenlerin işçiler için sağladığı hususlarda yasal düzende sorumlu olmaları sağlanarak sağlık ve güvenliğin korunması hedeflenmiştir.²³

Anayasaya dayalı düzenlerde iş hayatıyla ilgili düzenlemelerde bulunmak devlete ait bir görevdir. Anayasada kimi devletlerdeki anayasalardan ayrı olarak personelin “iş sağlığı ve güvenliği hakkına” dönük net bir tanım bulunmasa da söz konusu hakkı korumaya dönük birçok madde vardır. Anayasa'nın, “sosyal devlet ilkesi (m.2,5), yaşama (m.17), sağlık (m.56), yaş , cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmama, dinlenme (m.50) sosyal güvenlik (m.60) hakları” çalışma güvenliğiyle alakalı düzenlemeleri barındırır. Sosyal devlet olmaktan dolayı devlet iş yaşamını güvenlileştirip mesleki hastalıklar karşısında tedbirli olmalıdır.²⁴

Anayasamızda devletin belli görevleriyle amaçlarının bulunduğu ifade edilmiştir. Bireylerin temel hak ve hürriyetlerinin yanında politik ve iktisadi engellerin kaldırılması ile alakalı düzenlemeler de vardır. İş sağlığı da bir insanın beden bütünlüğüyle direkt alakalıdır. Bundan dolayı iş yaşamında bulunan kişilerin öteki toplumsal haklarıyla hürriyetleri bir arada korunmalıdır. Anayasamızın 17.madde 1.fıkrasında; “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına sahiptir” hükmü vardır. Hayat hakkının korunmasının gerektiği için iş yaşamı içinde ortaya çıkabilecek tehlikelerin doğru olarak değerlendirilmesi lazımdır.²⁵

Tarafların arasındaki ilişkiye devletçe sık sık müdahalede bulunulan sahalardan biri de iş sağlığıyla güvenliğidir. Bunun için iş yaşamına kamusal müdahalenin bulunması gerektiği kanuni olarak tanzim edilmiştir. Anayasa'nın 17. Maddesinde, “herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” hükmü vardır. 50. Maddesi'nde, “kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.”

²³ AKSUNGUR Ali Burak- TERZİOĞLU Ahmet, S. 8

²⁴ SÜZEK, S.881

²⁵ ŞİŞLİ Zeynep, İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği, İzmir 2007, S.5

cümlesi bulunmaktadır. Benzer biçimde 56. Madde de “devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığını korumak ve bunların sürdürülmesini sağlama; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler” hükmüne yer verilmiştir.²⁶

İşverenin karşısında eşitsiz bir pozisyonda bulunan işçinin korunmasıyla, gerektiğinde aradaki ilişkiye müdahalede bulunulması lazımdır. Adaletin sağlanmasıyla kişilerin kendisini güvenlik içinde hissetmesi bakımından “sosyal devlet” prensibi çok önemlidir. Aradaki farklara karşın işverenin karşısında etkin olarak iş yaşamı içinde bulunanların belli hususlarda kurallar bütünüyle haklarının bulunması lazımdır. Bunun için iş yaşamını düzenleyen toplumsal kurallarla mevzuata bağlı düzenlemelere gitmek devlete ait görevdir. Bu konuda devlet işverenleri gereken önlemleri alma konusunda desteklemelidir.²⁷

Türkiye’de yapılan kanuni düzenlemelerde tüm iş kolları için farklı bir düzenlemenin gerektiği görülmüştür. Mesela, ağır sanayide alınacak önlemle markette çalışanlar için alınacak tedbirlerin farklı olması lazımdır. Buna uygun şekilde, 89/391 sayılı direktifle “Uluslararası Çalışma Örgütü”nün 161 sayılı sözleşmesine koşut olarak işverenlere söz konusu değerlendirme yükümlülüğü konmuştur. Hakikaten 89/391 sayılı direktif dokuzuncu maddesinde “işverenin muhtelif yükümlülükleri” başlığında, tehlikeyle karşılaşan işçilerin belirlenmesiyle risk değerlendirmesinin yapılmasını ya da söz konusu hizmeti işyeri haricinden alınmasını da koymuştur. Yine direktifin 15. Maddesi, duyarlı grupların özel riskler karşısında bilhassa korunmasının gerektiği ifade edilmiştir. “161 sayılı ILO Sözleşmesi”nin 5/a maddesindeyse risk tanımlamasıyla değerlendirmesinden, iş sağlığıyla ilgili hizmetlerin ilk aşaması olarak söz edilmektedir.²⁸

2. BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMI VE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1. İş Kazası Kavramı

“İş kazası” terimi kanunda açıklanmıştır. 6331 Sayılı İSGK m. 3, “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü

²⁶ ALP- KORKMAZ , s.305

²⁷ ŞİŞLİ , S.19

²⁸ EYRENCİ- TAŞKENT - ULUCAN - BASKAN , s.375

ruhen ya da beden en engelli hâle getiren olayı” biçimindeki hükmüyle iş hangi durumların iş kazası olması gerektiğini ifade etmiştir.

Öğretide ise “iş kazası” ifadesi biraz daha farklı bir biçimde karşımıza çıkar. İş sözleşmesiyle işveren ya da vekiline bağlı olduğunda iş ya da işten dolayı oluşan fiillerden dolayı yaşamın normal akışına aykırı olarak işçinin bedeni ya da ruhi zarar görmesi şeklinde açıklanmıştır. Burada “bağlılık” şeklinde ifade edilen otoriteyi mutlak olarak anlamak lazımdır. Etkisinden dolayı uzakta meydana gelen ve illiyeti kesilmiş hadiseler ceza hukuku çerçevesinde cezalandırılabilir iş kazası şeklinde nitelendirilemez.²⁹

Kamusal boyutu olmasından dolayı işveren iş sağlığıyla güvenliği hususunda hali hazırdaki düzenlemelere uymak durumundadır. Uymaması halinde karşılaşacağı belli yaptırımlar vardır. Kamusal hukuka göre kamu evvela kurallara aykırı davranan işverenin kurallara uymasını temin edecektir. Sadece denetim ile sınırlı olmadığından yaptırım uygulanması olasıdır. Söz konusu denetim ile beraber hala kurallara uyulmadığında kamu kimi yaptırımlara gidebilecektir. Buradaki ana hedef işverene karşı kuvvetsiz bir pozisyonda olan personelin sağlık ve beden dokunulmazlığını korumaktır.³⁰

İş yaşamını etkileyen kazalarla güvenlik önlemlerinin alınmamasının pek çok sebebi vardır. Bilhassa, personelin eğitim almadan çalışması, işverenlerce tatbik edilen mobbing üstüne oluşan güdülenme bozukluğuyla iş sahası içindeki materyallerin yeterli olmaması neden gösterilebilir. Elbette tüm ülkelerin kendisiyle ilgili bir eğitim seviyesi bulunur. İşyerindeki kazalarla eğitim seviyesi arasında ters orantı vardır. Gerçekleştirilen araştırmaların sonucunda işyerindeki kazaların oranları belirlenmiştir. Evvela “% 81 insan hatası, ardından %17 işyeri ortamı koşullarıyla netice olarak % 2 engellenemeyen sebepler şeklinde ifade edilebilir. Görüleceği gibi yalnızca %2’lik bir dilime müdahale edilemeyeceği saptanmıştır. Kalan oranlamadaysa gereken tedbirlerin uygulanmasıyla kazalar önlenilecektir.”³¹

Sanayileşmeyle ve endüstrielleşmeyle beraber iş kazalarıyla mesleki hastalıklar gündem kazanmıştır. İş kazası riski iş yaşamı başlangıcı kadar eski olsa da sanayileşmeyle beraber risk de arttığından hastalıklarla kazalar artmıştır. Dünyada artışa geçen insanların sayısına aynı oranda artan imalat gereksinimi serileşmeyi beraberinde getirir.

²⁹ ÖZKAN Halid, İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara 2016, S. 514

³⁰ LİMON, S.237

³¹ ÖZEL, S. 8

Seri üretimle tüketim çerçevesinde zaman içinde insani iş gücü yetersiz kalmıştır ve sanayileşmeyle beraber evvela makinalar kullanılmıştır. Sonrasındaysa bu makinaların yerine ağır sanayi araçları geçmiştir.³²

Yargıtay “21 H.D. 25.11.2013 T. 2012/17141 E. ve 2012/21766 K.” sayılı Kararı’nda, “İş kazası tespiti istemine ilişkin davada yerel mahkeme kararını bozmuştur. Kazazede merhum, bilgisayar şirketine bağlı sigortalı olarak Şırnak Devlet Hastanesi’nde otomasyon biriminde görevlidir. Olay günü, çocuğa cinsel istismar suçundan cezaevinde tutuklu bulunan bir mahkûm tedavi için hastaneye getirilir; akabinde halk bu kişiye linç girişiminde bulunur. Bu sırada hastane kampüsünde tek katlı bir inşaatta çalışan işçiler tutuklu kişiye taş atarlar. Bu işçileri uyarmak için inşaatçı çıkan kazazede sigortalı, çıkan tartışma sonucu ateşli silahla öldürülür. Yerel mahkemenin iş kazası tespitini Yargıtay şu düşünceyle bozmuştur. Somut olayda, davacılar murisi Şırnak Devlet Hastanesi bilgisayar otomasyon sistemine veri girişi işinde çalışmaktadır. Vefat ile sonuçlanan olay ise hastane bahçesinde bulunan ve yapımı devam eden inşaat halindeki tek katlı binanın üzerinde meydana gelmiştir. Ayrıca davacılar murisinin inşaat halindeki bina üzerinden taş atan kişileri yatıştırmak, onlara engel olmak veya onları aşağı indirmek gibi herhangi bir görevi de bulunmamaktadır. Dolayısıyla olay işyerinde ve işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmemiştir. Meydana gelen olayla murisin yaptığı iş arasında illiyet bağı bulunmamaktadır. Bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”³³ biçimindeki ifadesi ile aradaki nedensellik bağının olmamasından dolayı iş kazalarının olmayacağını ifade etmiştir.

Yargıtay “H.G.K. 03.02.2010 T. 2010/21-36 E. ve 2010/67 K.” sayılı Kararı’nda, “Yerel Mahkeme ile Özel Daire arasında, gerçekleşen, bu ölüm olayının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. maddesine göre bir iş kazası olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Uyuşmazlık, davalılardan işveren olan E. Şirketi’ni olayda sorumluluğunun bulunmadığı noktasındadır. Öncelikle, belirtilmelidir ki, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne Aykırı davranışı veya ihtimal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, Özel Daire

³² <http://www.saglikcalisanisagligi.org/tezler/yargitaykararlari.pdf>, AKBAY Ömer, Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, Trabzon 2012, S.17

³³ <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/737908>, BAYGELDİ Ahmet Doğan- GERDAN Serpil, İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları, S.108, E.T. 30.05.2021

bozma ilamında da değinildiği üzere oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir. Yerel mahkemece oranları belirlemek için alınan her iki bilirkişi raporunda da davalı E. Şirketi'nin <....1475 sayılı İş Kanunu madde 73. ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü madde 2, 4'e aykırı hareket ettiği, bu firmanın kazalının can güvenliği için su getirip götürdüğü, tahsilat için gönderdiği yerlerin durumunu kontrol etmesi, aydınlatması yetersiz olan kısımlara girilip çıkılması durumunda çalışanlarına el feneri gibi, aydınlatma araçları vermeli ve de bunlarla bu gibi yerlere gidilmesinin temin etmesi gerektiği...> bildirilerek meydan gelen iş kazasından azda olsa sorumlu olduğu belirlenmiştir Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. (Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73.) maddesinde, <Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.> Yine İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2. maddesi <Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek araçları noksansız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür.> 4. maddesi ise <...İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır.> diyerek işverenin iş yerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili her türlü tedbirleri alması ve izlemesi gerektiği bildirilmektedir.³⁴ biçimindeki ifadesi ile işyeri kazasının öğelerini belirtmiştir ve mevzuattaki tanımı ifade etmiştir.

2. İşveren Tarafından Alınması Gereken Yükümlülüklerin Kapsamı

“6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”yla çalışma hayatında çeşitli risk ve tehlikelerle karşılaşabilecek işçilerin korunması için genel düzenlemelere yer verilmiştir. Özellikle işveren tarafından alınması gereken yükümlülüklerle ilişkin genel bir düzenleme söz konusudur. Bahsi geçen kanunun İşverenin Genel Yükümlülüğü başlığı altındaki 4. maddede çalışma yapılan zaman ve yer içerisinde meydana gelebilecek hastalık ve kazaların önlenmesi adına gerekli her türlü tedbirin işverence alınması gerektiğini belirtmiştir. İş kollarına göre farklılıklar oluşması söylenebilirse de herhangi bir ayırım gözetmeden işçilerini sağlıklı bir ortamda çalıştırmak amacıyla gerekli sağlık tedbirleri alması gereken işveren bu koşulların iyileştirilmesini de sağlamak durumundadır. Ayrıca işyeri güvenliği için hizmet alımı gerçekleştirmiş olan işverenin sağlık ve güvenlik konusundaki sorumluluğu sonlanmayacaktır.

³⁴ <https://www.savasbaytok.av.tr/index.asp?sayfa=4340>, E.T. 21.06.2021

TBK m. 417, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”³⁵ hükmüyle işverence gereken sağlık tedbirlerinin alınması gerektiği ifade edilmiştir.

İş yaşamı içinde oluşabilecek risklerden dolayı meydana gelebilecek kazaların engellenebilmesi için işverence belli insanların görevlendirilmesi lazımdır. Hekimlerle öteki sağlık çalışanlarının yanında bir profesyonele gereksinim hissedildiği ortadadır. İfade edilen özellikleri içeriğinde barındırmayan bir çalışan kadrosu olması durumunda da hizmetler satın alma yöntemi ile elde etmesi lazımdır. Kanuni düzenlemeler çerçevesinde gereken yeterlilikleri sağlayabildiği takdirde kendisi ifade edilen bireyleri çalıştırabilecektir. Söz konusu belgelerin hangi hallerde sağlanabileceği de aynı biçimde kanuni düzenlemeler çerçevesinde tespit edilecektir.³⁶

İş sağlığıyla güvenliği, terim ve içerik bakımından birbirlerinden değişik taraflara sahiptir. Söz konusu terimlerin muhtevasının tespit edilmesiyle söz konusu kavramlara neyin dâhil olup olmadığının belirlenmesi önemlidir. Tabii ki zamanla içinde teknoloji, endüstrileşme, insan haklarıyla ekonomik yaşamdaki değişimler ile birlikte terimlerin içeriğinde de değişim söz konusu olabilmektedir, terimlerin birbirlerine geçişi söz konusudur. İş atmosferlerinin güvenliğiyle sağlıklı olması hedefine karşı bunun devamlı bir duruma getirilmesi; işyeriyle çevresinin, sağlık için zararlı olabilecek koşullarla oluşabilecek tehlikelerden arındırılmasının temin edilmelidir. Söz konusu amaç ile tehlikeleri tespit etmek, iş kazası olasılığını araştırmak ve azaltmak açısından; farklı bilim alanlarına belli görevler yüklenmektedir. Nitekim güvenlik önlemlerinin alınması açısından yalnızca mevzuat

³⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, E.T. 18.07.2021

³⁶ <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608606.pdf>, YILMAZ Fatih, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri, E.T. 16.07.2021

düzenlemesi yetmediği gibi tespit edilen konuların uygulamaya dökülmesi bakımından farklı araştırma geliştirme çalışmalarına gidilmelidir.³⁷

İş yaşamı içinde bulunacak tüm önlemler işçilerin fiziki ve ruhsal durumuyla alakalıdır. Her bakımdan sağlıklı bir atmosferde çalışmaların yapılması işçinin tabii bir hakkı olduğu gibi işveren bakımından da önem arz eder. Verimli bir iş atmosferinde bütün insanları huzurlu olacağından şüphe duyulmaz. Ters durumda huzursuz bir iş yaşamı olan işçi ilk etapta işverene zarar veriyormuş gibi düşünülmüş olsa da sosyal birçok maliyet göz önüne gelebilecektir. Ailesiyle beraber yaşamını devam ettiren işçilerin toplumsal bir varlık olan insan iradesiyle yola çıktığı düşünüldüğü zaman kamu boyutu akla gelecektir. Devletin de güvenliğiyle huzuru iş yaşamındaki verimlilikle huzura direkt olarak bağlıdır. Bu bakımdan işveren işçi münasebeti şeklinde düşünülen iş yaşamına devlet yeri geldiği zaman gerektiği biçimde müdahalede bulunmak durumundadır.³⁸

Evvela “güvenlik” sözcüğünün anlamına değinmek yararlı olacaktır. Oluşabilecek riskler karşısında alınan önlemlerin yanında öngörülebilir ya da öngörülemeyen riskler meydana geldiğindeyse bu durumdan kurtulmak kuşkusuz güvenlik manasına gelmektedir. Bu durumların önlenbilmesi bakımından kuşkusuz riskin tanımı önemlidir. Gerçekleşmesi olası risklerin değerlendirmesinin doğru olarak yapılması lazımdır. İş yaşamı içinde oluşabilecek söz konusu risklerin sistematik ve bilime dayalı olarak değerlendirilmesi iş güvenliğinin konusunu oluşturur. Kanuni bakımdan iş güvenliği işverenin karşısında kuvvetsiz bir halde olduğu kabul edilen işçinin tüm risklerden korunmasını amaçlamaktadır. Evvela işçinin beden bütünlüğünü korunmaktadır sonra da işyerlerindeki işçi ve işverene ait mal varlıklarının korunması şeklinde ele alınmaktadır. Güvenliğe tehdit oluşturan etkenlerin durumlarla davranışlardan oluştuğu gibi bu etkenlerin işçiler tarafından oluşturulması da mümkündür. Bilime dayalı teknik araştırmalar ile beraber güvenliği tesis etme bakımından belirlenen risklerin alınacak tedbirler için iyi bir rotadır. Örneklendirilirse hijyenik olmayan bir atmosferde çalışmalarda bulunan işçinin öteki atmosferlere göre izolasyon yapılması işyerinin öteki bölgelerinden uzak tutulması amaçlanmaktadır. Doğası gereği temizliğe gıdayla barınma gibi gereksinim hisseden insanın iş yaşamı içinde de söz konusu gereksinimden yoksun kalmaması gerektiği düşünülüp iş yaşamı hijyeni düzenlemelerine gelişmeler çerçevesinde yer verilir.³⁹

³⁷ KARAKAŞ, S.9

³⁸ EYRENCİ - TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, S. 352

³⁹ ŞİŞLİ, S.15

Yargıtay 2020 tarihli oldukça güncel kararında çalışma sağlığına yönelik ifadeler yer vermiştir. İş Sağlığı ve Güvenliğinin topluma mal olabilecek etkileri nedeni ile kamusal bir boyutu bulunmaktadır. Sosyal topluluk içerisinde işveren karşısında işçinin daha güçsüz bir durumda bulunması nedeniyle çalışma yerlerinde meydana gelebilecek bütün etkiler bir kül halinde değerlendirilmeli ve neden sonuç ilişkisi gereği her türlü tedbirin alınması gerekmektedir. Yasal düzenlemeler doğrultusunda işveren tarafından alınması gereken tedbirlerin alınıp alınmadığı konusunda uzman bir bilirkişi heyeti tarafından gerekli kusur değerlendirmesinin yapılması gerekmektedir. Ayrıca gerekli kusur değerlendirmesi yapılırken yalnızca işveren boyutunu düşünmek hatalı olacaktır. Bu nedenle işveren tarafından alınan önlemlere işçiler tarafından itimat edilip edilmediğinin de araştırılması gerekecektir. Kusur araştırmasında esas tutulacak değer ise yasal çerçevede alınması gerekli sorumlulukların yerine getirildiğinin araştırılmasıdır. Bu hususta işverenin çalışma yaşamı içerisinde meydana gelebilecek tehlikeler hakkında işçilere eğitim vermesi gereklidir. Eğitimle birlikte teknolojik gelişmelerin sağladığı kolaylıklar doğrultusunda geliştirilmesi gereken tedbirlerde tartışma konusu edilebilecektir.⁴⁰ Sadece yasa gereği alınan tedbirlerin uygulamaya konu edilmesiyle sorumluluk ve kazadan kaçınılmasının mümkün olmadığı bilinmektedir. Bu nedenle çalışma hayatı içerisinde iş güvenliği ve sağlığı açısından güncel olanakları takip ederek kaza riskini azaltmak gerekmektedir.

A. Bilgilendirme, Eğitim Verme ve Denetleme Yükümlülüğü

İş yaşamı içinde bulunan işçilere, işverence gereken eğitimlerin verilmesi lazımdır. Söz konusu eğitim oluşabilecek kazalarla zararların engellenmesi açısından yaşamsal bir öneme sahiptir. Kamusal açıdan dikkate alınarak kanuni düzenlemelerin sonucunda işverene bu hususta belli yükümlülükler konmuştur. Sözü edilen eğitimin çerçevesi yalnızca sanayi vb. yerleri değil iş yapılan tüm atmosferleri içerecektir. Çalışılan yer yalnızca

⁴⁰ <https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/is-kazasi-1899.html>, E.T. 24.04.2021, Yargıtay “10. H.D. 08.10.2020 T. 2020/6384 E. ve 2020/5741 K.”, “Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık koşullarını, kullanılacak alet, makineler ve hammadde yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak önlemleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan, yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir. Uygulamada önemli olan, işverenin iş kazasına neden olmuş hareketinin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığının belirlenmesi işidir. İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılabilceği de yadsınamaz bir gerçektir.”

eğitimin çerçevesi bakımından önemlidir. Nitekim bir fabrikayla market arasında tatbik edilecek önlemler aynı olmayacağı için eğitimin çerçevesi değişecektir.⁴¹

“Umumi Hıfzıssıha Kanunu”nun 126. maddesinde, “Gıda üretim ve satış yerleri ve toplu tüketim yerleri ile insan bedenine temasın söz konusu olduğu temizlik hizmetlerine yönelik sanatların ifa edildiği iş yeri sahipleri ve bu iş yerlerinin işletenleri, çalışanlarına, hijyen konusunda bu iş yerlerindeki meslek ve faaliyetin gerektirdiği eğitimi vermeye veya çalışanların bu eğitimi almalarını sağlamaya, belirtilen eğitimleri almış kişileri çalıştırmaya, çalışan kişiler ise bu eğitimleri almaya mecburdurlar. Bizzat çalışmaları durumunda, iş yeri sahipleri ve işletenleri de bu fıkra kapsamındadır”⁴² hükmüyle işyeri sahiplerinin eğitimler verme yükümlülüğü ifade edilmiştir.

İşverenler açısından eğitim vermeyele bilgilendirmeye dair yükümlülük, personelin yalnızca işe başladıkları zaman vermekle sorumluluktan kurtulacakları bir yükümlülük olmaz. Çalışılan mekan ya da iş kolunun değiştirilmesi durumunda işveren daha evvel uyguladığı eğitim ile kalmayacak değişen şartlar çerçevesinde sistemli olarak eğitim yükümlülüğü sürecektir.⁴³

“Avrupa Konseyi Sosyal Şartı’nın Mesleki Eğitim Hakkı” başlıklı 10. maddesinde, “Yeterli denetim yoluyla, işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimi ile yapılan diğer düzenlemelerin etkinliğini ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir şekilde korunmalarının sağlanması gibi, uygun önlemlerle sağlanan imkânların tam kullanılmasını teşvik etmeyi.”⁴⁴ hükmüyle işçilerin mesleksel olarak alacakları tüm eğitimler için gereken olanakların sunulması lazımdır.

Mesleki kollara dayalı olarak verilen bazı eğitimlerden sonra işçilerin belli sorumluluklarını yerine getirmesi gerekir. Yargıtay “9. H.D. 12.12.2011 T. 2009/37034 E. ve 2011/47935 K. sayılı Kararı”nda, “Somut olayda, şoför olarak çalışan davacı işçiye davalı işveren tarafından iş güvenliği eğitimi kapsamında; emniyet ve kaza önleme tedbirleri, sürüş teknikleri, emniyet kemeri takma zorunluluğu ve önemi ile ilk yardım konularında yazılı ve uygulamalı eğitimler verildiği anlaşılmaktadır. Bu davranış aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara da aykırılık teşkil etmektedir. Davacının, işyerinde şoför olarak çalışması da dikkate alındığında emniyet kemeri takmadan araç kullanması ağır kusur teşkil

⁴¹ ALP- KORKMAZ , S. 310

⁴² <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1593.pdf>, E.T. 31.07.2021

⁴³ ELÇİ, S. 52

⁴⁴ <https://www.ihd.org.tr/avrupa-sosyal-rti/>, E.T. 30.07.2021

ettiği gibi objektif olarak iş güvenliğini de tehlikeye düşürecek niteliktedir..”⁴⁵ biçimindeki ifadesi ile işçinin eğitimlerini almış olduğu yükümlülükleri yerine getirmemesi nedeniyle bir kaza meydana gelmesi halinde işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshedebileceğini belirtmiştir.

Eğitimler verme yükümlülüğü haricinde “6331 sayılı Kanun”un 16. Maddesinin 1. Fıkrası’nda; “(1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri

konusunda görevlendirilen kişiler.” hakkında işveren personeli bilgilendirmek mecburiyetindedir.⁴⁶

İşverence verilmesi gereken eğitimin harcamalarının işçilere aksettirilmemesi lazımdır. Yargıtay “9. H.D. 16.01.2017 T. 2015/7075 E. ve 2017/51 K.” “*Davacı işveren ayrıca aralarındaki sözleşme hükmüne dayanarak eğitim gideri karşılığı sözleşmedeki tazminatı talep etmiş, mahkemece son üç yılda yapılan eğitim gideri sözleşmeden kaynaklanan zarar olarak kabul edilmiş ve hüküm altına alınmıştır. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Davacı işverenin ilaç sektöründeki değişiklikler nedeni ile eğitimi sürekli verdiği ve bunun çalışmanın bir koşulu ve işçiden çok işveren lehine olduğu açıktır. Sözleşmedeki sürenin uzunluğu ve verilen eğitimin niteliği nedeni ile bu yöndeki hüküm geçerli değildir. Davacı işveren eğitim gideri de talep edemez. Bu isteğin de reddi gerekirken*

⁴⁵ <https://calismabaris.com/yargitay-kararlari/eniyetkemer/>, E.T. 15.06.2021, Yargıtay “9. H.D. 12.12.2011 T. 2009/37034 E. ve 2011/47935 K.” “Somut olayda, şoför olarak çalışan davacı işçiye davalı işveren tarafından iş güvenliği eğitimi kapsamında; emniyet ve kaza önleme tedbirleri, sürüş teknikleri, emniyet kemeri takma zorunluluğu ve önemi ile ilk yardım konularında yazılı ve uygulamalı eğitimler verildiği anlaşılmaktadır. Feshe konu olan olayda davacının emniyet kemeri takmadan araç kullandığı tespit edilmiş ve davacı yazılı olarak uyarılmak istenmiş, ancak davacı uyarıyı imzalamaktan ve almaktan imtina etmiştir. Bu nedenle davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesi İş Kanununun 25/II-h-i maddesi uyarınca derhal sona erdirilmiştir. Davacı, Karayolları Trafik Kanunu’nda emredici olarak düzenlenen emniyet kemeri takma zorunluluğuna aykırı hareket etmiştir. Bu davranış aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara da aykırılık teşkil etmektedir. Davacının, işyerinde şoför olarak çalışması da dikkate alındığında emniyet kemeri takmadan araç kullanması ağır kusur teşkil ettiği gibi objektif olarak iş güvenliğini de tehlikeye düşürecek niteliktedir. Bu nedenle davalının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken söz konusu taleplerin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

⁴⁶ EYRENCİ- TAŞKENT- ULUGAN- BASKAN, s.373

*kabulü isabetsizdir.*⁴⁷biçimindeki ifadesi ile işverence eğitim masrafı şeklinde istenen meblağın haksız olduğuyula eğitim harcamalarının işçiye aksettirilmemesi gerektiği ifade edilmiştir.

İş yaşamı içindeki risklerin engellenmesi için işverenlerin belli yükümlülüklerinin bulunduğu ortadadır. Söz konusu yükümlülükler göre kendi personel kadrosu içinden belli kişileri atayabileceği gibi bunları bir hizmet şeklinde dışarıdan sağlaması da mümkündür. Bunun dışında yine kanuni düzenlemeler çerçevesinde tespit edilen yeterlilikleri temin etmesi durumunda tehlike sınıfıyla çalışan sayısı esas gözetilip söz konusu gerekliliği kendisi de temin edebilecektir. Kanuni mevzuata göre işverence yukarıda ifade edilen şıklardan belli birinin uygulanması noktasında bir sorun bulunmaz. Fakat unutulmamalıdır ki şıklarda ifade edilenlerden hangisi seçilmiş olursa olsun işverenin bu hususta eğitimsel yükümlülüğü sürecektir. Sonuç olarak iş ortamındaki riskler daima süreceğinden halihazırdaki duruma ilişkin bilgilendirme yükümlülüğü ortadan kalkmamaktadır.⁴⁸

Personelin “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği” m. 12, “...İşyerinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimler işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanması halinde uzaktan eğitim

⁴⁷<https://calismabaris.com/yargitay-kararlari/is-guvenligi-yargitay-kararlari/isveren-isg-egitim-ucreti-talep-edebilir-mi-yargitay-karari/>, E.T. 03.04.2021, Yargıtay “9. H.D. 16.01.2017 T. 2015/7075 E. ve 2017/51 K.” “Davacı işveren ayrıca aralarındaki sözleşme hükmüne dayanarak eğitim gideri karşılığı sözleşmedeki tazminatı talep etmiş, mahkemece son üç yılda yapılan eğitim gideri sözleşmeden kaynaklanan zarar olarak kabul edilmiş ve hüküm altına alınmıştır. İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlanması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Bununla birlikte verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 6331 sayılı kanun hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderlerin işçiden talebi mümkün görülmemelidir. Dosya içeriğine ve taraflar arasındaki sözleşmenin eğitim başlıklı maddesinde sağlıkla ilgili teknik bilgi faaliyeti nedeni ile çalışanlara periyodik olarak eğitim verileceği, bu eğitimlerin maliyetlerinin olduğu belirtilmiş, eğitim bedeli başlıklı madde de ise işverenin şirket bünyesinde 7 yılını tamamlamadan ayrılan çalışandan ayrıldığı tarihten geriye doğru hesaplanan üç yıl içinde verilmiş eğitim masraflarını talep edebileceği düzenlemesine yer verilmiştir. Davalı işçiye eğitim gideri yapılmasına karşın, öngörülen asgari süre 7 yıldır. Bu azami bir süredir ve hakkaniyete uygun değildir. Bu sürenin asgari süre olduğundan söz edilemez. Davacı işverenin ilaç sektöründeki değişiklikler nedeni ile eğitimi sürekli verdiği ve bunun çalışmanın bir koşulu ve işçiden çok işveren lehine olduğu açıktır. Sözleşmedeki sürenin uzunluğu ve verilen eğitimin niteliği nedeni ile bu yöndeki hüküm geçerli değildir. Davacı işveren eğitim gideri de talep edemez. Bu isteğin de reddi gerekirken kabulü isabetsizdir.”

⁴⁸ <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/155537>, LİMON Aslıhan, Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği, S.223

yöntemi kullanılarak verilebilir.”⁴⁹ hükmüyle personele verilecek mesleksel eğitimin uzaktan eğitimle yapılabileceği ifade edilmiştir.

Kanun değişiklikleri ile birlikte işverenin sorumluluğu hususunda eğitim ve bilgilendirme yapmak yeterli bir ölçüt sayılmamıştır. İşçilerin çalışma yaptıkları alana sağladıkları uyum göz önünde bulundurulmuştur. Alınan önlemlerin hedeflenen güvenli çalışma ortamına hizmet edip etmediğinin kontrol edilmesi gerekmektedir. Çalışılan süre içerisinde oluşabilecek dikkatsizlik sonucu ortaya çıkabilecek kazaların önlenmesine yönelik belirli noktalarda uyarıcılar bulundurulmalıdır. Ayrıca bütün bunlarda yeterli olmadığı gibi bahsi geçen uyarılara işçiler tarafından riayet edilip edilmediği denetlenmelidir. İşçinin tedbirlere uyma konusunda kendisinin sürekli denetlendiği bilinci ile çalışma yaparak sağlıklı bir ortamda bulunması hedeflenmektedir.⁵⁰

Yargıtay “C.G.K. 18.11.2014 T. 2014/12-179 E. ve 2014/499 K. sayılı Kararı”nda, “işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri alma, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, işçileri yaptıkları işlerinde karşı karşıya oldukları mesleki risklerle uyulması gerekli sağlık ve güvenlik tedbirleri hususunda eğitime tâbi tutma, yasal hak ve sorumlulukları noktasında bilgilendirme konularında yükümlülükleri bulunmaktadır”⁵¹ biçimindeki ifadesi ile işverence sağlık ile alakalı gereken tüm önlemlerin işyerinde alınmasının lazım olduğunu belirtmiştir.

B. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma

Güvenlikli iş ortamını tehdit edecek ölçütlerin tespit edilmesi bakımından “risk” teriminin üstünde durmakta yarar bulunur. “Risk” şeklinde ifade edilen terim gerçekte tehlike oluştuğunda işçinin bedensel bütünlüğüyle işyerinde olabilecek malvarlığı zararını içermektedir. Sözü edilen tehlikeler bilimsel bir özde değerlendirilmelidir ve güvenliği ne kadar tehdit edildiği araştırılmalıdır ve riskler değerlendirilmelidir.⁵²

⁴⁹<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatNo=18371&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, E.T. 06.07.2021

⁵⁰ KAPLAN- SENYEN, s. 462

⁵¹<https://isgrehberi.org/2018/06/15/is-guvenligi-uzmani-cezai-sorumlulugu/>, E.T. 03.06.2021, Yargıtay “C.G.K. 18.11.2014 T. 2014/12-179 E. ve 2014/499 K” “30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, işveren adına hareket eden, iş ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilinin işveren sayılacağı açıkça vurgulanmış; işverenin genel yükümlülüğü başlıklı dördüncü maddesinde de, işveren veya vekillerinin yükümlülükleri, 4857 sayılı İş Kanunuyla İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün ilgili maddelerinde hüküm altına alınan yükümlülüklerle benzer şekilde düzenlenmiştir.”

⁵² ALP- KORKMAZ, S.312

Risk değerlendirmesi her iş kolu için farklılık gösterebilecektir. Ancak burada önemli olan husus kanunda yer verilen tanım gereği her iş kolu için kendine has yapılacak değerlendirme anlamına gelmektedir. Çalışma ortamı içerisinden ya da dışından gelmesi muhtemel tehlike nedeniyle oluşabilecek risk yahut yine benzer şekilde içeri ve ya dışarı etkenli risk nedeniyle oluşabilecek tehlikelerin kademeli bir şekilde teşhis edilmesiyle birlikte bunlara uygulanabilecek kontrol mekanizmalarının belirlenebilmesi durumuna risk değerlendirilmesi denilmektedir.⁵³

6331 sayılı kanun ilk defa Risk Değerlendirmesi konusu bir kanun ile düzenlenmiştir ve ilgili kanunun 4. Maddesiyle de risklerin değerlendirilmesi işverenin yükümlülükleri arasına alınmıştır. Risk değerlendirmesiyle ilgili olarak 6331 sayılı kanun şu biçimde ayrıntılı bir düzenlemeye gitmiştir. Bu erevede 10. Maddeye göre iş atmosferinde güvenliğe tehdit oluşturabilecek seviyedeki riskleri doğru ele alınmalıdır. Söz konusu değerlendirmelerde bulunurken işçilerin durumu, iş ekipmanı, iş yerinin düzenlenmesi, kadın işçilerle özel siyaset gerektiren grupların hali de değerlendirilmelidir.⁵⁴

Her halükarda farklı iş kollarında farklı risk değerlendirilmesi yapılması gerekmektedir. Bir akaryakıt istasyonunda yapılacak risk değerlendirmesi neticesinde telafisi mümkün olmayan durumlar söz konusu olabileceği halde marketler için yapılan değerlendirmelerde daha hafif boyutta risklerle karşı karşıya gelinebilecektir. Bu nedenle kanuna göre yükümlü olan işveren çalışma yaptırmış olduğu alanın teknik özelliklerini dikkate alarak gerekli değerlendirmeleri eksiksiz bir şekilde tamamlamalıdır.

Yargıtay “10. H.D. 16.11.2020 T. 2020/6998 E. ve 2020/6526 K. sayılı Kararı”nda, İşveren tarafından alınması gereken önlemlerin yanı sıra teknolojik gelişmeler doğrultusunda önlemlerin alınması ile yetinilmeyip bu hususların geliştirilerek uygulamaya konu edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Araştırmanın hakkaniyetli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için gerekli kurum ya da üniversitelerden bilgi toplanmalı sonrasında bölge hakkında bilgi toplanmalıdır. Yargılamaya ilişkin coğrafi olarak bölgede çok fazla akrep bulunması nedeniyle olası bir akrep saldırısı halinde yaralanmalara karşı uygulanabilecek sağlık tedbirleri konusunda gerekli bilginin işçiye verilmesi gerekmektedir. Ayrıca alışma yapılan süre ile birlikte bu süre içerisinde çalışma yaşamı içerisinde meydana

⁵³ SÜZEK, S. 896

⁵⁴ ELÇİ , S.47

gelebilecek tehlikeler konusunda işçiye eğitimin verilmiş olduğu konusunda şüpheye mahal bırakılmamalıdır.⁵⁵

İş ortamında meydana gelebilecek risk değerlendirilmesi çerçevesinde oluşabilecek tehlikeler işverence düzgün olarak saptanıp gereken çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Bilhassa riskli grup değerlendirmesi bu bakımından önemlidir. Nitekim çalışmalar yapılan çalışma kolları arasında tehlikeli gruba giren işyerlerinde risklerin değerlendirilmesi yapılmadığında çalışmalar duracaktır. İşveren tarafından temin edilecek olan söz konusu değerlendirmeler pek tabii kimi insanlarca gerçekleştirilecektir. Bu insanlar;

“a) İşveren veya işveren vekili

b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri

c) İşyerindeki çalışan temsilcileri

d) İşyerindeki destek elemanları

e) İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.” şeklinde bulunmaktadır.⁵⁶

C. Acil Durumlara İlişkin Yükümlülükler ile Tahliye Yükümlülüğü

İşyerinde çok farklı nedenler ile gerçekleşebilen risk durumları açısından önleyici tedbir almak durumunda olan işveren oluşan riskin ardından acil durum planı yapmak durumundadır. “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” her ne kadar kanuni manada ilk

⁵⁵ <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=10hd-2020-6998.htm&kw=`2020/6998`&cr=yargitay#fm>, E.T. 10.12.2021, Yargıtay “10. H.D. 16.11.2020 T. 2020/6998 E. ve 2020/6526 K”, “6331 sayılı Kanunun ”Risklerden korunma ilkeleri” başlıklı 5. maddesinde, İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde; ”a)Risklerden kaçınmak. b)Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek. c)Risklerle kaynağında mücadele etmek. ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek. d)Teknik gelişmelere uyum sağlamak. e)Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek. f)Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek. g)Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek. ğ)Çalışanlara uygun talimatlar vermek.” ilkelerinin göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilirken, Bütün bu açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında mahkemece kazanın meydana geldiği coğrafi bölgede akrep türlerinin yaygın olarak görülüp görülmediği ilgili Kurum ve üniversitelerden araştırılarak, yaygın görüldükleri anlaşıldığı takdirde işveren tarafından işçilere akrep sokmalarına karşı eğitim verilip verilmediği, bu konuda gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı konularını değerlendirecek şekilde, 6331 sayılı Yasaya uygun olarak, olayın gerçekleştiği iş kolunda iş güvenliği bakımından uzman kişilerden oluşan bilirkişi heyetinden bu çerçevede bir kusur raporu alınarak varılacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur.”

⁵⁶ ALP- KORKMAZ , S. 312

defa acil durum, yangın ve ilk yardım gibi konulara değinse de yasada ne tür durumların “acil durum” ve ne tür planların “acil durum planı” sayılacağı ifade etmemiştir.⁵⁷

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 11. Maddesi’nde, “İşveren;a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar. c) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar. ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.” hükmü bulunmaktadır.⁵⁸

Çalışma hayatı hakkında gerekli risk ve tehlikeleri değerlendirdikten sonra çalışma yapan işçileri bu konuda eğitimler ve bilgilendirmelerin sağlanmasından sonra olası bir acil durumun gelişmesi halinde işveren tarafından çalışılan yerin tahliyesi için gerekli işlemlerin yapılması gerekmektedir. Risk değerlendirmesi sonucu ortaya çıkabilecek acil durumlar belirlenebilir hale gelmiş olduğundan acil durum oluştuğunda derhal güvenli noktaya geçilmesini sağlamakla yükümlü olan işveren öncesinde çalışanlarına da gerekli talimatları vermek zorundadır.⁵⁹

D. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kaydını Tutma ve Bildirme Yükümlülüğü

İş yaşamı içinde oluşan kazaların yanında mesleki hastalıklara ilişkin işverence bildirim yapılması لازمdır. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nda gerçekleştirilen değişikliklerle eski yasadaki bazı düzenlemeler kaldırılmıştır halihazırdaki kanuni düzenlemede “5510 Sayılı Kanun” m. 13/2-a çerçevesinde işverenin kaza tarihinin ardından

⁵⁷ ELÇİ, S. 49

⁵⁸ EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN Esra, S. 378

⁵⁹ SÜZEK, S.900

en fazla “üç işgünü” içerisinde ilgili kuruluşa kazaya ilişkin bildirimde bulunmak durumunda olduğunu ifade etmiştir.⁶⁰

İşyerlerinde oluşan kazaları işveren kanuni olarak ifade edilen en fazla 3 iş gününde Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirmek durumundadır. 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği” Yasası m. 14’te tanzim edilmiştir. Yine “5510 sayılı Kanun madde 13/II’de iş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının; (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde, (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç iş günü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesinin zorunlu olduğu düzenlenmiştir. İşveren, iş kazasını bildirme yükümlülüğünü yerine getirmezse, 5510 sayılı Kanun madde 21 gereğince bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilecektir.” görüldüğü gibi işveren açısından kusur tartışması yapılmamaktadır.⁶¹

“İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”nın 14/2. Maddesinde, “İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur: a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde. b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.” hükmüyle beraber işverenin bildirimde dair yükümlülüğü ifade edilmiştir.⁶²

E. İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Çalışma hayatını sağlıkla ve güvenlikle devam ettirilmesine yönelik birden çok yükümlülüğü bulunan işverenin diğer bir yükümlülüğü ise sağlık gözetimidir. Bu gözetim yükümlülüğü kanun ve yönetmelikle birlikte düzenlenmiştir. Aslında tüm işverenler tarafından sağlık gözetimi ile ilgili işyeri hekimi çalıştırılması zorunlu kılınmış olmasına rağmen Ülkemiz koşullarında bu kriterin sağlanması mümkün olmadığından kanunla

⁶⁰ ELÇİ, s. 50

⁶¹ <http://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/mecmua/article/covid-19un-is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-bakimindan-degerlendirilmesi>, DURMUŞ Seda Arslan, Covid-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirmesi, S. 21, E.T. 23.06.2021

⁶² EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, S.378

belirtilen zorunluluk 2024 yılında etkinlik kazanacaktır. Zaman içerisinde işyeri hekimi çalıştırmak bütün işverenlerin zorunluluğu olacaktır.⁶³

İşverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü yasadan kaynaklanmakla beraber bu sağlık gözetiminden dolayı oluşan maliyetler çalışana yüklenemez. Bu çerçevede oluşacak maliyetlerle tüm ilave maliyetler işverence karşılanacaktır. Bu durum yasanın emredici bir düzenlemesidir ve işverenin bu duruma aykırı davranması imkansızdır. İşçiler açısından sağlık muayenesiyle ulaşılan bilgiler işçilerin itibarının zedelenmemesi ve özel yaşamın gizliliği açısından gizlidir.⁶⁴

1982 Anayasası'yla personelin sağlığının korunması konusu güvence altına alınan, bireylerin toplumsal haklarının yanında maddi ve manevi haklarını korunması gerektiğini ifade etmiştir. İş Hukukunun ana ereklerinden biri de personelin sağlıklarının korunmasıyla sağlıklı bir atmosferde işlerinin devam ettirilmesinin temin edilmesidir. Bu çerçevede personelin sağlığının korunmasıyla sağlıklı bir atmosferde işlerini yürütmeleri açısından işyeri hekimliği oldukça önemlidir. 6331 sayılı İSGK m. 4/1'de açıklandığı gibi, işyerindeki personelin sağlığıyla güvenliğinden evvela işverenler sorumludur. İşverenin bu sorumluluğunun kaldırılması hukuki olarak imkansızdır ama bununla beraber bilindiği gibi iş sağlığıyla güvenliği uzmanlaşmayı mecburi kılan ve disiplinlerarası bir sahadır.⁶⁵ Bu cihetle çalışma ortamlarında güvenliği sağlamakla yükümlü olan işveren tarafından kanuni düzenlemeler neticesinde her türlü yükümlülüğün alınması zaruridir. Sağlık gözetiminin eksik olarak yerine getirilmesi halinde oluşacak kamusal zarar unutulmamalıdır. Bir işçinin sağlığının bozulması halinde meydana gelen verimsizlik sadece tarafları değil toplumu da ilgilendirecektir.

KİK 22.03.2005 T. 2005/UM.Z-570 K. sayılı Kararı'nda, “ *Kaldı ki, Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin Çalışanların Sağlık İşleri başlıklı 39 uncu maddesinde ise; Yüklenici bütün giderleri kendisine ait olmak üzere hizmetinde çalışanlar için, gerek teker teker ve gerekse topluca yaşadıkları ve çalıştıkları yerler bakımından, yürürlükte olan sağlık ve güvenlik mevzuatı hükümlerine uygun olarak her türlü sağlık önlemlerini almak ve çalışanların yerel şartlara göre sağlıklı bir şekilde yiyip içmeleri, yatıp kalkmaları ve yıkanmaları, hastalıklardan korunmaları, hastalık veya bir kaza halinde tedavileri konularında ilgili mevzuat hükümlerine ve idare veya kontrol teşkilatının kendisine vereceği*

⁶³ SÜZEK, S. 912

⁶⁴ ELÇİ, S. 51

⁶⁵ ELÇİ, S. 74

talimata uymak zorundadır hükmü yer almaktadır."⁶⁶ biçimindeki ifadesi ile kanuni mevzuata vurguda bulunarak işverence karşılanacak sağlık gözetimiyle yükümlülüğünün karşılığının işçiye yüklenemeyeceğini ifade etmiştir.

F. İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü

İşyeri hekiminin çalıştırılması kanuni bir mecburiyet olmasından dolayı hukuksal konumunun tespit edilmesi lazımdır. İş yaşamı içinde oluşabilecek zararlara, yaralanmalarla rahatsızlıklara karşı tedbir alacak olan doktorun teknik boyutunun yanında hukuksal bir konumunun bulunduğu da bilinir. Bunun için kanuni düzenlemeler çerçevesinde işyeri hekiminin hukuksal konumuna değinmek gerekir. 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

⁶⁶ BAYSAL Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul 2019, S. 96, “KİK 22.03.2005 T. 2005/UM.Z-570 K.”, “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 17 nci maddesinde; İşverenler, koruyucu ve acil sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere bir ortak sağlık birimi kurabilir, kurulmuş olanlara ortak olabilirler. Ortak sağlık birimi aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere kurulabileceği gibi, küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş bulunan ve farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere de kurulabilir. İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevleri eksiksiz olarak yerine getirmek için; I inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 1 iş günü, II inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 2 iş günü, III üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 3 iş günü, IV üncü Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 4 iş günü, V inci Risk Grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 5 iş günü, gitmek zorundadır, Aynı Yönetmeliğin işyeri hekiminin görevlendirilmesi başlıklı 25 inci maddesinde ise; I inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 1000 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 1000 kişiyi aşan hallerde bu Yönetmeliğin 21 inci maddesinde belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar hekim eklenir. Hükümlerine yer verilmiştir. Bu hükümler uyarınca, I inci, II inci ve III üncü Risk Gruplarında yer alan ve 1000 işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir işyeri hekiminin görevlendirileceği, oysa şikayete konu ihalede çalıştırılacak işçi sayısının 98 olduğu ve temizlik hizmetlerinin III üncü risk grubunda yer aldığı, bu grupta işyeri hekimlerinin ayda en az 3 iş günü işyerine gitmelerinin gerektiği, buna bağlı olarak aynı ay içerisinde birden fazla işyerinde de söz konusu hekimlerin görevlendirilebileceği, bahse konu Yönetmeliğin 17 nci maddesinde de işverenlerin ortak bir sağlık birimi kurabilmesine ve kurulmuş olanlara ortak olabilmesine olanak sağlanmış olması nedeniyle, bu hizmetlere ilişkin giderlerin net olarak hesaplanmasının mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki, Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin Çalışanların Sağlık İşleri başlıklı 39 uncu maddesinde ise; Yüklenici bütün giderleri kendisine ait olmak üzere hizmetinde çalışanlar için, gerek teker teker ve gerekse topluca yaşadıkları ve çalıştıkları yerler bakımından, yürürlükte olan sağlık ve güvenlik mevzuatı hükümlerine uygun olarak her türlü sağlık önlemlerini almak ve çalışanların yerel şartlara göre sağlıklı bir şekilde yiyip içmeleri, yatıp kalkmaları ve yıkanmaları, hastalıklardan korunmaları, hastalık veya bir kaza halinde tedavileri konularında ilgili mevzuat hükümlerine ve idare veya kontrol teşkilatının kendisine vereceği talimata uymak zorundadır hükmü yer almaktadır. Bu itibarla tekliflerin değerlendirilmesi aşamasında idarelerce net olarak hesaplanması mümkün olmayan işyeri hekimi çalıştırılmasına dair giderlerin, Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin anılan hükmü uyarınca zaten yüklenicilere ait olması nedeniyle, işyeri hekimi çalıştırılmasına yönelik olmak üzere aşırı düşük teklif sorgulamasında bu hususun da yer alması gerekli görülmemektedir. B- Şikayete konu ihalede iddia konularıyla bağlantılı olarak yapılan inceleme sonucunda başkaca esasa etkili herhangi bir aykırılık tespit edilmemiştir. Açıklanan nedenlerle, 4734 sayılı Kanunun 56 ncı maddesinin (c) bendi gereğince itirazın şikayet başvurusunun uygun bulunmadığına, Oyçokluğu ile karar verildi.”

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 vardır. İşverenle işyeri hekimi arasındaki ilişkinin hukuksal olarak işçi konumu olduğu ortadadır. Yasal tanımlama yapılarak hekimin işçi pozisyonunda olduğunu ifade etmiştir. Yine işverence işyeri hekimi konumuna sahip işçi çalıştırılması imkansız olan hallerde bunun bir hizmet şeklinde dışarıdan sağlanabileceği de ifade edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işyeri hekimi dışarıdan hizmet şeklinde alınabilir.⁶⁷

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” m. 15’te, “(1) İşveren; a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:1) İşe girişlerinde. 2) İş değişikliğinde. 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.” hükmüyle çalışan işçilerin risklerle tehlikelere karşı sağlık gözetimi altında tutulmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir. Anılan aralıkları yine kanuni düzenlemeler çerçevesinde Bakanlık tespit etmektedir.⁶⁸

Yargıtay 2014 yılında vermiş olduğu bir kararla çalışma ortamı içerisindeki bütün sağlık önlemlerinin herhangi bir eksiklik olmaksızın işveren tarafından alınması gerektiğini belirtmiştir. Çeşitli yasalara atıfla çalışma ortamında meydana gelebilecek riskler hakkında gerekli değerlendirmelerin yapılması gerekli olduğunun yanı sıra hukuki sorumluluk bulunduğu bütün sağlık önlemlerinin işverence alınması gerektiğini ifade etmiştir.⁶⁹

⁶⁷ BİRDAL Gonca, S. 34

⁶⁸ ALP- KORKMAZ, S. 323

⁶⁹<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isci-sagligi-is-guvenligi-onlemlerini-alma-yukumlulugun-isverende-olmasi>, E.T. 13.04.2021, Yargıtay “21. H.D. 22.02.2014 T. 2014/1282 E. ve 2014/8662 K”, “Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir. Hukuk Genel Kurulu’nun 09.10.2013 tarih 2013/21 -102 Esas 2013/1456 sayılı kararı). Anılan düzenlemeler uyarınca davanın yasal dayanağı;Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve teknolojinin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Yargıtay’ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk Hukuk Sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur.”

“Kamu İhale Kurulu”nun 2021 tarihli oldukça güncel bir kararında ihale ile almış olduğu hizmetler konusunda gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerinin alınması gerektiğini belirtmiştir.⁷⁰

6331 sayılı yasa gereği çalışmaya devam işçilerin iş koluna göre belirli bir aralıkta muayene edilmesi gerekmektedir. Yapılan işin tehlike derecelendirilmesine göre periyodik olarak tabir edilebilecek muayenenin sıklığı artmakta ya da azalmaktadır. Diğer çalışanlardan farklı oldukları kabul edilen genç, çocuk ve gebeler için ise muayene süresinin daha kısa olması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca belirlenen bu sürelerin işyeri hekimi tarafından gerekli görülmesi halinde kısaltılabilmesi de mümkündür.⁷¹

2017 Yılı’nda yayınlanan 7033 Sayılı kanun ile birlikte iş güvenliği ve sağlığı kanununda bazı değişiklikler yapılmıştır. Bahse konu değişiklikle birlikte 6331 sayılı kanunun 6. Maddesinin a bendinde geçen “10’dan az” ibaresi “50’den az” olarak değiştirilmiştir. Yine benzer şekilde 2015 Yılı’nda yayınlanan 6645 sayılı kanun ile işverenin işyeri hekimi bulundurma yükümlülükleri 01.07.2017 tarihinden 01.07.2020 tarihine alınmıştır.⁷² Sonrasında ise pandemi koşulları nedeni ile sağlık sektöründe meydana gelen istihdam problemleri nedeni ile bu yükümlülük öncelikle 31.12.2023 tarihine sonrasında ise gelinen aşama itibariyle 2024 yılına ertelenmiştir.⁷³

G. İş Güvenliği Uzmanı

Çalışma ortamlarında güvenlik ve sağlık koşullarının düzenlenebilmesi için işyeri hekiminin yanı sıra bir diğer profesyonel ise işyeri güvenliği uzmanıdır. Uzmanlara ilişkin düzenleme “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki Sorumluluk ve Eğitim Hakkındaki Yönetmelik”le düzenlenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında tarafından yetkilendirilen ve belge sahibi olan uzmanlar ilgili yerlerdeki denetimleri sağlayan

⁷⁰ ÖZDEMİR Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, S.54, K.İ.K. “03.02.2021 T. K. 2021/ UH.2-279”, “Yukarıda aktarılan mevzuat hüküm ve açıklamalarından; gezici İSG araçlarının direkt röntgen grafisi, endüstriyel tarama ışıltme testleri, solunum fonksiyon testleri, göz fonksiyonları ölçümü (uzak, yakın görme, derinlik algısı, phoria testleri, renk körlüğü testi vb.), EKG ve numune alınması / taşınması (temel/basit laboratuvar tetkikleri için ve biyokimya, mikrobiyoloji ve toksikoloji testleri için kan, idrar, gaita, burun ve boğaz sürüntüsü vb. numuneler) amacıyla kullanıldığı, temel/basit laboratuvar tetkikleri için numune almak üzere kullanılan gezici İSG araçlarında bu tetkiklerin yapılmayacağı, alınan numunelerin analiz edilmek üzere Sağlık Bakanlığınca ruhsatlandırılmış laboratuvarlara veya Tıbbi Laboratuvar Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak kurulmuş basit hizmet laboratuvarlarına transfer edileceği, öte yandan bahse konu araçlarda basit hizmet laboratuvarında yapılan testlerin yapılabileceği; il sağlık müdürlüklerince gezici İSG araçlarına kullanım amacı belirtilmek suretiyle izin belgesi düzenlenmesi gerektiği, gezici İSG araçlarının izin belgesinde belirtilen amaçlar dışında kullanılamayacağı anlaşılmaktadır.”

⁷¹ SÜZEK, S. 900

⁷² KAPLAN- SENYEN, S. 498

⁷³ <http://iskanunu.com/haberler/az-tehlikeli-is-yerlerinde-is-sagligi-guvenligi/>, E.T. 16.12.2021

müfettiş, mühendislik veya mimarlık mezunu ya da teknik eleman olarak tabir edilen kimseler işyeri güvenliği uzmanı denilmektedir.⁷⁴

İş güvenliği ve sağlığı profesyonellerini düzenleyen İHDSPGYSEHY’de değişiklik yapılmasına dair 2014 Yılı’nda Resmi Gazete’de yayınlanan yönetmelikle birlikte eğitim kurumlarına yönelik bir düzenlemeye gidilmiştir. Bahsi geçen yönetmelikte eğitim kurumu tanımı altında yalnızca işyeri hekimlerinden bahsediliyorken yapılan değişiklikle birlikte iş güvenliği uzmanlarını da kapsama dahil etmiştir.⁷⁵

Yönetmelikle yeterlilikleri düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı için öncelikle belirlenen eğitim programlarından mezun olmak gerekmektedir. Sonrasında ise Bakanlık tarafından yetkilendirilen eğitim kuruluşlarından eğitimin tamamlanmış olduğuna ilişkin katılım belgesine sahip olunmalıdır. Tüm bunlar sağlandıktan sonra Bakanlık tarafından açılan sınavdan başarılı olma koşulu sağlanmalıdır.⁷⁶

Yine yönetmelik gereği iş güvenliği uzmanları çalışma yerlerine göre bir sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. C sınıfı olarak tabir edilen belgesi bulunan “iş güvenliği uzmanları” yalnızca “az tehlikeli” işyerlerinde çalışabilmekte B sınıfı belge sahibi olanlar “az tehlikeli” ve “tehlikeli” sınıftaki işyerlerinde A sınıfı belge sahipleriye tüm tehlike sınıflarındaki işyerlerinde çalışabilmektedir. Ayrıca işyeri güvenliği uzmanlarının çalışma süresi tehlike sınıfıyla personel sayısına dayalı olarak değişkenlik göstermektedir.⁷⁷

H. İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri Oluşturma Yükümlülüğü

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” gereği işyeri hekimi ile işyeri güvenliği uzmanının sürekli çalışması gereken zorunluluk durumlarında işveren bu koşulu yerine getirmek maksadıyla bir sağlık ve güvenlik birimi kurmak durumundadır.⁷⁸ İşveren tarafından kurulması gereken sağlık birimi minimum bir işyeri hekimi ile tehlike sınıfına göre belgesi bulunan iş güvenliği uzmanının bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Zorunlu olmamasına rağmen işveren bu birimde öteki sağlık çalışanları da bulundurabilir. Yasal düzenleme gereği oluşturulacak birimin çalışmanın yürütüldüğü saha içerisinde bulunması esastır.⁷⁹

⁷⁴ SÜZEK, S.905

⁷⁵ KAPLAN- SENYEN, S.499

⁷⁶ ŞAHİN, S.91

⁷⁷ EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, S. 397

⁷⁸ EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, S. 382

⁷⁹ KAPLAN- SENYEN, s. 487

İşçinin beden bütünlüğünün yanında kamusal önemi bulunan iş güvenliği hizmetinin sağlıklı olarak devam ettirilebilmesi için profesyonel birimlerle ekiplerin kurulması lazımdır. Kanuni ve teknolojik gelişmeler çerçevesinde işyeri güvenliği çerçevesinde birçok mesleğin kapsama girdiği anlaşılmaktadır. İşyeri hekimiyle öteki sağlık çalışanı ağır sanayi içeren mesleki kolların yanında çağımızda birçok mesleki alan içinde bulunmaktadır. İşverenin karşısında eşit olmayan bir pozisyonda bulunan işçinin sağlığı dendiğinde ilk akla gelen kuşkusuz işyeri hekimidir. İşyerinde yapılan güvenlik ve sağlık çalışmalarının elbette uzman bir hekimce devam ettirilmesi lazımdır.⁸⁰

Kanuni düzenlemeye göre işveren belli ölçütler çerçevesinde uygulamaların takip edilmesi, kazalarla rahatsızlıkların önlenmesiyle işçilerin ilk yardım ve acil müdahalelerinin temin edilebilmesi için işyeri hekimi çalıştırmak mecburiyetindedir. Yasaya göre belli sayı üstünde personel çalıştırmanın yanında gerçekleştirilen iş kolunun tehlikesine göre bir ya da birden çok hekimle sağlık çalışanı görevlendirme yükümlülüğü vardır. Bu konuyla alakalı genel yasalarda ilgili düzenlemelere yer verilse de şüpheye ve yoruma yer bırakmayacak biçimde HDSPGYSEHY’de açıklayıcı bir düzenleme vardır. İşyeri hekimlerinin görevlerinin, yetkilerinin ve yükümlülüklerinin yanında çalışma usulleriyle esaslarına ilişkin gereken bütün detaylar yönetmelikte bulunmaktadır.⁸¹

I. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi yönetmelik gereği tam zamanlı personel minimum bir işyeri hekimiyle iş güvenliği uzmanı ve öteki personelden oluşmaktadır. Zorunlu olması nedeniyle sayılanlardan herhangi birinin olmaması halinde birim yeterliliği sağlanamayacaktır. OSGB’le işveren arasında sözleşme imzalandıktan 5 işgünü içerisinde Genel Müdürlüğü OSGB tarafından bildirim yapılması zorunludur. Ayrıca kurulum tamamlandıktan sonra bulunduğu il ve sınır komşusu olan illerde hizmet sunabilmektedirler.⁸²

15.08.2009 tarihli “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde, işyerinin haricinde müşterek sağlık biriminde ya da işyerinin içinde konumlandırılan işyeri sağlık biriminde işyeri hekimi sadece bir iş sözleşmesiyle çalışabilir. İşyeri hekimiyle iş güvenliği uzmanının müşterek sağlık birimlerinde tam zamanlı çalıştırılması zorunludur. Bu ikisinden de bir tane bulunması lazımdır. Bunun yanı sıra yeni yönetmeliğe göre ortak sağlık ve güvenlik birimi

⁸⁰ ŞAHİN Selçuk, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Uzmanlığı, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s.50

⁸¹ ALP- KORKMAZ, s. 313

⁸² EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, S. 384

kurucularından minimum birisi işyeri hekimi veya iş güvenliği profesyoneli olması lazımdır. Birimin kurucularından birinin işyeri hekimi olması durumunda işyeri hekimi bulundurma mecburiyeti kanuni olarak ortadan kalkar. Bu tür bir durum gerçekleştiğinde işçi işveren münasebeti ortadan kalkacaktır ve işyeri hekimi bir özel hukuk tüzel kişisi ortağı olur.⁸³

İ. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Çalışma ortamında güvenlikle sağlığın koşullara uyum sağlaması adına belirli kanuni yükümlülükler doğrultusunda kurul oluşturulabilecektir. Kurul, işveren veya vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve insan kaynakları ile birlikte çalışan temsilcisinden oluşur. Kurulda görevli kimseler meydana getirdikleri eylemler nedeniyle işveren tarafından kısıtlanamayacaktır. Üyelere yönelik gerekli güvence yönetmelik tarafından sağlanmaktadır.⁸⁴

K. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” m. 20, “İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir.” hükmü bulunmaktadır.⁸⁵

Bunların yanı sıra işçi temsilcilerinin tek olmadığı hallerde kendi içlerinde bir seçimin gerçekleştirilmesi lazımdır. Bu yolla bir “baş temsilci” seçilir. Temsilcilerin iş yaşamı içinde karşılaştıkları risklerle tehlikelere ilişkin işverene karşı gereken tavsiyelerde bulunma özgürlüğü bulunmaktadır. Tavsiyeler dışında yine benzer biçimde tedbir alınmasını istemek hakları da vardır.⁸⁶

3. BÖLÜM

İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI

1. İşyeri Hekimi Kavramının Tanımı

⁸³ TAHTAKIRAN, s. 110

⁸⁴ <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1835212>, ÖZER Duygu Hatice, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü, S. 12, E.T. 15.12.2021

⁸⁵ ALP- KORKMAZ, S. 313

⁸⁶ ELÇİ, S. 53

Doktrinde karşılaştığımız işyeri hekimi tanımları “İşyeri hekimi, işyeri hekimliğinde uzmanlaşmış, işyerinde yürütülen faaliyetler ve çalışma ortamı hakkında, işçi sağlığı, iş kazası ve meslek hastalıkları ile iş sağlığı hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olan hekimdir” ve “işyeri hekimi işyerindeki çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkabilecek riskler karşısında çalışanların sağlığının korunması ve meslek hastalığı risklerine karşı gerekli önlemlerin alınması için işyerinde faaliyet gösteren uzman bir danışmandır” şeklinde ifade edilmektedir.⁸⁷

İHDSPGYEHY çerçevesinde işyeri hekimiyle öteki sağlık çalışanın kim olduğu açıklanmıştır. Söz konusu yönetmelik m. 4.’te, “...Diğer sağlık personeli: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişileri,.. ve ... İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim”⁸⁸ işyeri hekiminin bakanlık tarafından yetkilendirilen ve belge sahibi hekim olduğunu ifade etmiştir.

İşyeri hekimliği mevzuatta ayrıntılı şekilde tanımlandığı gibi Yargıtay Kararları’nda da sık sık yer bulmuştur. Yargıtay 22. H. D. 02.11.2012 T. 2012/3652E. ve 2012/24202 K. sayılı Kararı’nda, “İşyeri hekimi olarak çalışan davacı ile işveren arasında, davaya konu işçilik alacaklarına hak kazanma konusu ile ilgili uyuşmazlık bulunmaktadır. İşyeri hekimliği 4857 sayılı İş Kanunumun 81. maddesinde düzenlenmiştir. İşyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun doğması için işyerinde sürekli olarak elli veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşveren, çalışan işçi sayısı ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür. İşyeri hekimleri, Sosyal Güvenlik Kurumunca üstlenilmiş olan tedavi hizmetleri dışında kalan koruyucu sağlık hizmetleri ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, ilk yardım ve acil tedavi hizmetlerini yürütürler. İşyeri hekimleri İş Kanununa tabi işçi olarak istihdam edilirler. İşyeri hekimliği görevlerinin sürekli olması ve işveren yönünden ise, elli işçi sayısının aşılması durumunda, sürekli bir yükümlülüğün bulunması sebebiyle, işyeri hekimi ile yapılan sözleşme belirsiz süreli sayılmalıdır 4857 sayılı Kanun’un 5763 sayılı Kanun’la değişik 81. maddesinin ikinci fıkrasında, işverenin işyeri sağlık birimi oluşturmak ve işyeri hekimi çalıştırmakla ilgili yükümlülüğünün, hizmet alımı yoluyla da yerine getirilebileceği

⁸⁷ KÖK Necdet, Türk Hukukunda İşyeri Hekimi, Ankara 2019, S.9

⁸⁸<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=18615&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>

hükme bağlanmıştır. Somut olayda, davacı memur statüsünde devlet hastanesinde çalışması sebebiyle Emekli Sandığına tabi olduğundan, ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında sigortalı olarak gösterilmemiştir. Gerek tanık anlatımları gerekse yazılı sözleşme birlikte değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarının olduğu ortadadır. Davacının aynı zamanda devlet memuru olması taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığını göstermez. Buna göre davacı davalıya ait işyerinde işyeri hekimi olarak iş sözleşmesi ile çalışmıştır.”⁸⁹ biçimindeki ifadesi ile işyeri hekimi tanımının yanında yükümlülükleri ifade edilmiştir. Bahse konu yükümlülükler buna ilişkin başlık altında detaylı incelenecektir.

A. İşyeri Hekiminin Eğitimi ve Niteliği

a) İşyeri Hekiminin Eğitimi

İş alanlarında yaşamsal hayati bir öneme sahip olan işyeri hekiminin belli bir eğitimden geçip sertifikalandırılması lazımdır. Uzun bir süre devam eden eğitim yaşamından sonra hekim olmuş bir kişinin daha sonra yeniden ne şekilde eğitilip de sertifika alacağı uzun senelerdir süren bir tartışmadır.⁹⁰

Çalışma ortamında sağlıklı ortamı sağlaması için işyeri hekiminin tıp eğitimi haricinde belirli bir eğitimden geçmesi gerekmektedir. Bazı ülkeler tıp lisans eğitiminden sonra işyeri hekimi olabilecek kişinin kapsamlı bir eğitimden geçmesi gerektiği yönünde

⁸⁹ <http://ismahkemesi.com/2015/09/isyeri-hekimligi-ile-ilgili-yargitay-kararlari> E.T. 09.04.2021, Yargıtay “22. H.D. 02.11.2012 2012/3652 E. ve 2012/24202 K.”, “işyeri hekimi olarak çalışan davacı ile işveren arasında, davaya konu işçilik alacaklarına hak kazanma konusu ile ilgili uyuşmazlık bulunmaktadır. İşyeri hekimliği 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde düzenlenmiştir. İşyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun doğması için işyerinde sürekli olarak elli veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşveren, çalışan işçi sayısı ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür. İşyeri hekimleri, Sosyal Güvenlik Kurumunca üstlenilmiş olan tedavi hizmetleri dışında kalan koruyucu sağlık hizmetleri ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, ilk yardım ve acil tedavi hizmetlerini yürütürler. İşyeri hekimleri İş Kanununa tabi işçi olarak istihdam edilirler. İşyeri hekimliği görevlerinin sürekli olması ve işveren yönünden ise, elli işçi sayısının aşılması durumunda, sürekli bir yükümlülüğün bulunması sebebiyle, işyeri hekimi ile yapılan sözleşme belirsiz süreli sayılmalıdır. Ayrıca taraflar arasında her yıl yenilenen yazılı sözleşme yapılmıştır. Gerek tanık anlatımları gerekse yazılı sözleşme birlikte değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarının olduğu ortadadır. Davacının aynı zamanda devlet memuru olması taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığını göstermez. Buna göre davacı davalıya ait işyerinde işyeri hekimi olarak iş sözleşmesi ile çalışmıştır. Davacının işyeri hekimi olarak çalıştığı tartışmasıdır. 4857 sayılı Kanun’un 11. ve 12. maddeleri gereğince belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir objektif koşullar olmadıktan iş sözleşmesinin baştan beri belirsiz süreli olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece taraflar arasındaki ilişkinin 4857 sayılı kanundan kaynaklanan hizmet akdi olduğu gözetilmeden davanın reddine dair verilen karar hatalıdır.”

⁹⁰ TAHTAKIRAN Serdar, S. 81

düzenlemelere yer vermiştir. Ülkemizin de içinde olduğu diğer sistemi kullanan ülkelerde ise sertifikalandırma yöntemi uygulanmaktadır.⁹¹

aa) Tıp Fakültesi Diploması

İşyerlerinde doktor şeklinde çalışabileceklerin elbette öncelikle “hekim” olması lazımdır. Türkiye’de hekimlik yapabilecekler için “1219 sayılı Tebabet ve Şuabatı San’atların Tarzı İcrası Dair Kanun” m. 1.’de; “Türkiye Cumhuriyeti dahilinde tabebet icra ve herhangi surette olursa olsun hasta tedavi edebilmek için tıp fakültesinden diploma sahibi olmak şarttır” hükmü vardır.⁹²

bb) İşyeri Hekimliği Belgesine Sahip Olma

İHDSPGYSEHY m. 8, “(1) İşyeri hekimliği belgesi; a) İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, b) İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, c) Hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri halinde, ç) (Ek:RG-18/12/2014-29209) İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde, EK-I’deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.”⁹³ hükmüyle “işyeri hekimi” belgesinin hangi şartlar altında verilebileceğini ifade etmiştir.

“Umumi Hıfzıssıhha Yasası”nın ilga edilen maddesinde hangi işverenin işyerinde doktor çalıştırmak mecburiyetinde olduğu ifade edilmişse de işyeri hekimi olabileceklerle ilişkin yeteri kadar açıklama yoktur. “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik” m. 6, “a)Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği anda (04.07.1980) işyerlerinde iş hekimi olarak görev yapanlar dışında yeniden görev alacak kişilerin sırası ile aşağıdaki niteliklerden birine sahip olması gerekir. b)İş Güvenliği Müfettişliği’nde en az üç yıl çalışmış Hekim İş Güvenliği Müfettişi niteliğini taşımak, c)Yetkili bir makam tarafından verilmiş bir İş Hekimliği sertifikasına sahip olmak, d)b ve c fıkralarında belirtilen nitelikte hekim bulunmadığı takdirde, işyeri hekimliğine istekli

⁹¹ YAMAKOĞLU, S.94

⁹² KÖK, S. 14

⁹³<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, E.T. 09.06.2021

herhangi bir hekim atanabilir.” hükmü vardır. Buna göre Türk Tabipler Birliği düzenli olarak iş yaşamına dönük eğitimlerle sertifikalandırma hizmetleri sağlar. Bu hizmette sonra işyeri hekimliği artık tıp sahasında bir uzmanlık şeklinde görülmektedir. Zamanla bazı gelişmelerle beraber bilimle teknolojinin ilerlemesi iş sağlığıyla güvenliği sahasında birçok olumlu gelişmeyi sağlayacaktır. Nitekim tıp sahasında bir uzmanlığın oluşmasının yanında yüksek öğrenim kurumlarında “işçi sağlığı” başlığıyla doktora programlarının uygulandığı da bilinir.⁹⁴

İHDSPGYSEHY m. 7.’de, “İşverence işyeri hekimi olarak görevlendirilecekler, bu Yönetmeliğe göre geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır.” hükmüyle iş yaşamında bulunabilecek doktorların “işyeri hekimi” belgesini almak mecburiyetinde olduğu ifade edilmiştir. 8. Madde’de, “İşyeri hekimliği belgesi,a) İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, b) İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, c) Hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri halinde, ç)İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde, EK-1’deki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir.” biçimindeki hükmüyle “işyeri hekimliği” belgesinin kimlerce ve hangi şartlarda alınabileceğini sayarak ifade etmiştir. Düzenlenen saha gereği belli bir yorum yapılmadan her konunun açık bir biçimde ayrıntılandırıldığı dikkate alınmalıdır.⁹⁵

Türk Tabipler Birliği ilk kez 1988 senesinde genel kanun düzenlemeleriyle ve hükümler çerçevesinde işyeri hekimliği eğitimiyle sertifikalandırılması işlemi yapmıştır. Sertifika alan hekimlerin görevlendirilmesiyle denetlenmesi gibi işlemleri yapmıştır. Bütün bu işlemlerin dayanağıymysa “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik” M. 7 ve “6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu” m. 5’te ifade edilen maddeler çerçevesinde yapılmıştır. Farklı düzenlemeleri yöresel odaların desteği çerçevesinde söz konusu olmuştur. “Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmelik” m. 3.’de, “İşyeri Hekimi: Yürürlükteki mevzuata göre işyeri hekimi olarak

⁹⁴ https://www.ttb.org.tr/kutuphane/ish_hukuk.pdf, GİRİTLİOĞLU Hakan, GÜLER Mustafa, ÖZÇELİK Ziyet, Hukuksal Boyutuyla İşyeri Hekimliği, E.T. 03.06.2021, S. 19

⁹⁵ KÖK, S. 15

Çalışma hak ve yetkisine sahip olan hekimi” biçimindeki hükmüyle işyeri hekimini mevzuata dayalı olarak haklarla yetkileri bulunan kişi şeklinde tanımlar. Bunun tabii bir neticesi şeklinde kendilerine verilen yetkiye dayanıp sertifikayla eğitim işlemlerini de sürdürmektedir.⁹⁶

Yönetmelikte ilk aşamada “işyeri hekimliği” belgesi 4 grup doktora verilmekte idi. Bunlardan işyeri hekimliği eğitimini tamamlayanlara sınav yapılması belli hukuksal tartişmalara yol açmıştır. Tartışmalar mahkemelere taşınmıştır ve kimi kararlara ilişkin yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir. Evvela işyeri hekimliği için 3 sene görev yapılması koşulu aranmıştır, sonrasındaysa bu sahada doktora yapılması gerektiği fikri vardır. Bütün bu tartışmaların yapıldığı esnada başka bir düzenlemeyle iş sağlığıyla güvenliği sahasında bir eylem 7 sene kesintisiz çalışan doktorların talep etmesi durumunda söz konusu belgeyi alabilecekleri iddia edilmiştir. Sonrasında yapılan tartışmaların ardından kıdem ve sınav koşulu birleştirilmiştir ve yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. Söz konusu düzenleme çerçevesinde kıdem süresi 5 seneye çıkarılmıştır ve istek durumunda değil sınavda başarılı olunması durumunda söz konusu belgeyi alabilecekleri belirtilmiştir. Bu sınavda elbette ilgili Bakanlıkça gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Düzenlemeyle beraber belgeyi almak isteyenler sadece kıdem koşulunu doldurmalarının ardından sınava başvurabilecektir. Sınav ile yapılan ölçümden sonra belge alabilecektir. Ancak kıdem koşulu azaltılmış gibi gözükse de sınav şartı yerinde ve gerekli bir düzenleme şeklinde görülmektedir. Talep üstüne belge verilmesi gereken grubun daraltılıp sınav ve kıdem şartına bağlanması oldukça önemlidir. Nitekim çalışılan sürede alınan bilgilerle deneyimin ölçülmesi imkansız olduğu halde kanuni düzenlemeler çerçevesinde Bakanlıkça yapılabilir olan sınavla beraber belge isteyen ilgililerin teknik deneyimle bilgileri denetlenebilir duruma gelmiştir. Bu haliyle toplumun çok büyük bir bölümünü ilgilendiren işyeri hekiminin önemi en azından denetlenebilir duruma gelmiştir. İşverenle alışan personelin yanında alınan tedbirlerin kamu açısından ne kadar büyük bir öneminin bulunduğu kuşkuya mahal vermeyecek bir realitedir.⁹⁷

Kavramsal açıdan işyeri hekimi, iş ortamında oluşan kazalarla yaralanmalardan dolayı oluşacak hastalıklarla zararlara müdahalede bulunabilmek için oluşturulmuştur. Bu bakımdan çalışanlarca yeri geldiğinde yaşamsal bir öneme sahiptir. 6331 Sayılı Kanun m. 2, “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim” hükmüyle işyeri hekimini tanımlar

⁹⁶ TAHTAKIRAN, S.86

⁹⁷ ÖZYURT, S. 332

iken “Türk Tabipleri Birliği İşyeri hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği” ise “işyeri hekimi olarak çalışma hak ve yetkisine sahip olan hekim” biçiminde tanımlanır.⁹⁸

İşyeri hekimliğiyle alakalı 2011 senesinde yapılan düzenlemeler bazı sorunlara da neden olmuştur. Yargıtay 2014 Yılı’nda vermiş olduğu bir kararla tıp fakültesi mezunu olan işyeri hekiminin kamu kurumunda çalışma yapması halinde özel bir işyerinde daha çalışmasının mümkün olmadığını belirtmiştir.⁹⁹

Danıştay 2015 yılında, “İşyeri hekimliği, işçi ve işverenler ya da temsilcilerine yönelik olarak, öncelikle koruyucu ve önleyici sağlık hizmetini, herhangi bir kaza veya acil durum halinde ise ilk yardım ve acil müdahale hizmetlerini içeren bir uygulama olup; mevzuatımıza ilk olarak 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun 180. maddesiyle girmiştir. Dairemizin E:2009/16602 ve E:2010/696 sayılı esaslarına kayden davalar açılmış, mevcut yasal düzenlemeler uyarınca, davalı Bakanlık ile F1 tarafından işyeri hekimliği eğitimi ve sertifikasının düzenlenebileceği; ancak Bakanlığın diğer eğitim kurumlarını akredite etme yetkisinin bulunmadığı gerekçesiyle eğitim kurumlarının yetkilendirilmesine yönelik uygulama işleminin yürütülmesi durdurulmuştur. Bunu takiben 4857 sayılı İş Kanunu ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda, 1.8.2010

⁹⁸ <https://sso.medipol.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12511/7520/Birdal-Gonca-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, BİRDAL Gonca, İşverenin İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü, E.T. 06.06.2021, S. 31

⁹⁹ <https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/554661/?v=list&aranan=tababet>, E.T. 10.04.2021, “Yargıtay 22. H.D. 07.05.2014 T. 2014/22423 E. ve 2015/16803 K”, “Davacı vekili, davacının davalıya ait iş yerinde işyeri hekimi olarak çalıştığını, 650 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 28.08.2011 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdiğini, bu düzenlemenin 38. maddesine göre doktorların özel muayene açması, özel yada tüzel iş yerlerinde çalışmasının önünün kesildiğini, söz konusu kanunun yürürlüğe girmesi ile tüm sözleşmelerin ortadan kalktığını, bu sebeple taraflar arasında imzalanan sözleşmenin de ortadan kalktığını, tazminat ve alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının faizleriyle birlikte davalıdan tahsilini istemiştir. 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun’un 12. maddesinin 2. fıkrasında, tabipler, diş tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanların mesleklerini icra edebilecekleri sağlık kurum ve kuruluşları üç bent halinde açıklanmıştır. Buna göre; a) Kamu kurum ve kuruluşları. b) Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan vakıf üniversiteleri. c) Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan vakıf üniversitelerinde görev yapmaları mümkündür. Aynı maddenin 3. Fıkrasında, Tabipler, diş tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, ikinci fıkranın her bir bendi kapsamında olmak kaydıyla birden fazla sağlık kurum ve kuruluşunda çalışabilir. şeklinde kurala yer verilerek, birden fazla yerde çalışmanın ancak aynı bent içinde kalan sağlık kurum ve kuruluşları yönünden geçerli olduğu hükme bağlanmıştır. Bu durumda Anayasa Mahkemesinin iptal kararı 1219 sayılı Kanun’un 12. maddesinin 2. fıkrasıyla ilgili olup 3. fıkra yönünden verilmiş bir iptal kararı bulunmamaktadır. Buna göre, davacının 31.07.2010 tarihi sonrasında da kamu kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan vakıf üniversitelerindeki çalışması devam ederken davalıya ait iş yerinde çalışması mümkün olmadığından, davacının 30.09.2011 tarihli dilekçesinin mevcut mevzuat açısından da bir değeri bulunmamaktadır. Bu yönde de, davacının- ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirir. SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.05.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.”

tarihinde yürürlüğe giren 6009 sayılı Yasayla değişiklikler yapılmıştır. 6009 sayılı Yasayla yapılan değişiklikler uyarınca; 4857 sayılı Yasanın 2. ve 81. maddeleri ile 3146 sayılı Yasanın 12. maddesinde, işyeri hekimi , ortak sağlık ve güvenlik birimi ile eğitim kurumunun tanımları yapılmış ve Bakanlığa, daha önceki yasal düzenlemelerle tanınan işyeri hekimliği eğitimi bizzat verme yetkisinin yanında, işyeri hekimliği eğitimi vermek üzere eğitim kurumlarını akredite etme yetkisi de tanınmıştır.”¹⁰⁰ biçimindeki ifadesi ile işyeri hekimliği eğitiminin Bakanlıkça tespit edilmiş akredite eğitim kurumlarınca verilmesinin gerekli olduğu ifade edilmiştir.

¹⁰⁰ TUNÇER Polat, Sağlık Hukuku Temel Bilgileri, Ankara 2017, S. 68, Danıştay “10. D. 08.01.2015 T. 2010/16631 E. ve 2015/6 K”, “İşyeri hekimliği, işçi ve işverenler ya da temsilcilerine yönelik olarak, öncelikle koruyucu ve önleyici sağlık hizmetini, herhangi bir kaza veya acil durum halinde ise ilk yardım ve acil müdahale hizmetlerini içeren bir uygulama olup; mevzuatımıza ilk olarak 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun 180. maddesiyle girmiştir. Ardından (mülga) 506 sayılı Yasanın 114. maddesi ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde de işyerlerinde görevlendirilecek hekimlere yönelik düzenlemelere yer verilmiş ve bu hükümlere dayalı olarak 4.7.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinde işyeri hekimliği uygulamasına yönelik olarak yeni düzenlemeler getirilmesi üzerine, anılan maddeye dayalı olarak 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin kabul edildiği; bu Yönetmeliğin bazı maddelerinin iptali istemiyle açılan dava sonucunda, Dairemizin 28.2.2006 tarih ve E:2004/1253; K:2006/1658 sayılı kararıyla, dava konusu Yönetmeliğin ilgili maddelerinde, işyeri hekimliği eğitiminin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bu Bakanlığa bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezince verilebileceğinin öngörüldüğü; ancak Yönetmeliğin dayanağı olan 4857 sayılı Yasanın 81. maddesinde adı geçen Bakanlığa ve F1'e söz konusu eğitimi vermeleri hususunda bir yetki tanınmadığı gibi, her iki idarenin teşkilat yasalarında da bu noktada görev ve yetkilerinin bulunmadığı; ayrıca, Tıpta Uzmanlık Tüzüğü uyarınca, işyeri hekimliğinin bir yan dal uzmanlığı olduğu, dolayısıyla söz konusu eğitimin yalnızca üniversiteler ile eğitim ve araştırma hastanelerince verilebileceği; bu nedenle, anılan eğitimin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bu Bakanlığa bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezince verilebileceğine yönelik olarak düzenleme getiren dava konusu yönetmelik hükümlerinde hukuka uyarlık bulunmadığı; öte yandan, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununa göre anılan eğitimi verme hususunda Türk Tabipleri Birliği veya tabip odalarının da herhangi bir görev ve yetkisi olmadığı gerekçeleriyle anılan Yönetmeliğin eğitim ve sertifika verilmesine ilişkin maddelerinin iptaline karar verilmiş; bu karar, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 4.3.2010 tarih ve E:2006/2861, K:2010/430 sayılı kararıyla onanmıştır. Dairemizin yukarıda aktarılan kararı üzerine, 26.5.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5763 sayılı Yasayla; 4857 sayılı İş Kanunu, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 7460- sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu'nda değişiklikler yapılmış; Tıpta Uzmanlık Tüzüğü 31.12.2009 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmış, 18.7.2009 tarihinde yürürlüğe giren Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğinde ise, işyeri hekimliğinin yan dal olmaktan çıkarıldığı; bu değişikliklere dayanılarak, işyeri hekimliği ile iş güvenliği uzmanlığına ilişkin düzenlemeler tek yönetmelikte birleştirilmek suretiyle, 15.8.2009 tarih ve 27320 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik kabul edilmiş; söz konusu Yönetmeliğin işyeri hekimlerine yönelik bazı maddelerine karşı davacı Birlik tarafından Dairemizin E:2009/16602 ve E:2010/696 sayılı esaslarına kayden davalar açılmış, mevcut yasal düzenlemeler uyarınca, davalı Bakanlık ile F1 tarafından işyeri hekimliği eğitimi ve sertifikasının düzenlenebileceği; ancak Bakanlığın diğer eğitim kurumlarını akredite etme yetkisinin bulunmadığı gerekçesiyle eğitim kurumlarının yetkilendirilmesine yönelik uygulama işleminin yürütülmesi durdurulmuştur. 6009 sayılı Yasayla yapılan değişiklikler uyarınca; 4857 sayılı Yasanın 2. ve 81. maddeleri ile 3146 sayılı Yasanın 12. maddesinde, işyeri hekimi, ortak sağlık ve güvenlik birimi ile eğitim kurumunun tanımları yapılmış ve Bakanlığa, daha önceki yasal düzenlemelerle tanınan işyeri hekimliği eğitimi bizzat verme yetkisinin yanında, işyeri hekimliği eğitimi vermek üzere eğitim kurumlarını akredite etme yetkisi de tanınmıştır.”

Yargıtay 9. H.D. 2015/3000 E. ve 2015/12939 K. sayılı Kararı’nda, “Dairemizce yeniden yapılan değerlendirmede, madde ve madde gerekçesinin açıklığı dikkate alınarak, işverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alabilmesi için, öncelikle görevlendirdiği ve kendi işçisi olan işyeri hekimi veya diğer personelin görev tanımı içinde belirtilen niteliklere sahip olmaması gerekir. İşveren önce personelin bu niteliklere sahip olmadığını ortaya koyacak, bu niteliklere sahip değil ise ortak sağlık biriminden hizmet alımına gidecektir. Somut uyuşmazlıkta davalı işveren davacı işyeri hekiminin işyeri hekimi olarak görev yapamayacağına, kısaca bu yönde niteliklere sahip olmadığını ortaya koyamamıştır. Bu nedenle fesih geçerli nedene dayanmamaktadır.” biçimindeki ifadesi ile emsal uyuşmazlıkta işyeri hekimi yeterliliği bulunmadığını kanıtlama yükünü bu savı yöneltene ait olduğu ifade edilmiştir.¹⁰¹

Esen bu konuda, “İşyeri hekimliğinin uzmanlık gerektirdiği gerçeği karşısında kısa süreçte ihtiyacı karşılayacak bu tip bir düzenlemenin geçici olması gerektiği ve en azından 10’dan az işçi çalıştıran az tehlikeli işyerlerine özgü bir eğitimin yine de burada çalışan hekimlere verilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Zira işyeri hekimleri sağlık gözetimi, risk değerlendirmesi, acil durumlarda müdahale ve tahliye, iş kazalarının önlenmesi ve meslek hastalıklarının teşhisi gibi klasik hekimlik uygulamaları arasında olmayan önemli süreçlerde kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda hekimlerin iş sağlığında yapacakları katkı anlamında ayrı bir eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir.”¹⁰² savını iddia etmektedir.

2. İşyeri Hekiminin İşverenle Yaptığı Sözleşmenin Hukuki Niteliği

İş yaşamının vazgeçilmez ögesi olan işyeri hekiminin işveren ile arasındaki hukuksal bağ iş sözleşmesine dayanır. Basit bir ifadeyle işyeri hekimi işçi sayılır. Bütün bunların yanında yeri geldiğinde işveren için hareket edilmesinden dolayı işyeri vekili vasfı da vardır. Yüksek Mahkemece işyeri hekiminin işveren ile yaptığı sözleşmenin türüne göre işçi olduğu ve belirsiz süreli olduğu ifade edilmiştir. Bundan dolayı işçilerin elde ettiği bütün haklarla alacaklarının bulunduğu hükmetmiştir. Bazen işçi işveren münasebeti yerine iş görme sözleşmesi, vekalet sözleşmesi vb. değerlendirmelerde doktrinde karşımıza çıkar fakat işverenle aradaki sözleşmeye dayalı ilişkiden dolayı “bağlılık” ögesi vardır. Bu öge öteki personel gibi sınırsız bir biçimde değildir daha çok doktorluk boyutundan dolayı sınırlı olarak karşımıza çıkar. Nitekim işyeri hekimi, doktor olmasından dolayı gerçekleştireceği çalışmaları

¹⁰¹ <https://calismabarisi.com/is-guvenligi/is-guvenligi-is-guvenligi/sosyal-haklar/iguiseiade/>, E.T. 04.06.2021

¹⁰² ESEN Bünyamin, 6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslararası Hukukla Karşılaştırılmalı Bir Analizi, Mali Çözüm Dergisi, Ocak 2014, S.128

işverenden bağımsız olarak gerçekleştirir. Bu konuda herhangi bir bilgisi ya da ilmi olmayan işverenden emirle talimat alması teknik olarak beklenir. Yasal düzenlemenin yanında bu boyutun unutulmaması lazımdır.¹⁰³

İşyeri hekimleriyle ilgili düzenlemeleri kapsayan İHDSPGYSEHY m. 4.'te, “iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir” hükmüyle işyeri hekimini tanımlanmıştır. Kaide olarak işverenle işyeri hekimi arasındaki hukuksal ilişkinin türü elbette “işçi” statüsüne dayanır. Yüksek Mahkemece ifade edilen söz konusu münasebet süresiz olmasından dolayı belirsiz süreli olarak hüküm altına alınmıştır. İşyeri hekimi işçi şeklinde belirsiz süreli sözleşme çerçevesinde işverence çalıştırılır.¹⁰⁴

Yargıtay 2010 senesinde vermiş olduğu kararda işyeri hekiminin işverene mevzuata göre işçi sıfatı ile bağlı olduğunu ifade etmiştir.¹⁰⁵

Danıştay 10. D. 28.04.2015 T. 2011/735 E. 2015/2068 K. sayılı Kararı'nda, “Davacı tarafından, 5510 sayılı Yasaya göre işyeri hekimlerinin işyerindeki işçilere Kurum adına sağlık hizmeti verebilmesi için gerekli yetkinin Sosyal Güvenlik Kurumunda olduğu, 6009 sayılı Yasa ile getirilen düzenlemeler uyarınca da bu yetkinin İş Sağlığı ve Güvenliği

¹⁰³ KAYALI, S. 28

¹⁰⁴ EYRENCİ - TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, S.388

¹⁰⁵ BAYBORA Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliği , Eskişehir 2016, S. 148, Yargıtay “9. H.D. 25.02.201 T. 2009/578 E. ve 2010/4932 K.”, “İşyeri Hekimliği 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde düzenlenmiştir. İşyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun doğması için işyerinde sürekli olarak 50 veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşveren çalışan işçi sayısı ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür. İşyeri hekimleri İş Kanununa tabi işçi olarak istihdam edilirler. Uygulamada genellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ve çalıştırma yoluna gidilmektedir. Çalışma koşullarını ve ücretleri taraflar serbestçe belirleyebilirler. Ancak, uygulamada Türk Tabipler Birliğinin hazırladığı tip sözleşmelerin yapıldığı görülmektedir. Türk Tabipler Birliğinin işyeri hekimleri ile işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmesinde ücreti belirleme yetkileri bulunmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinde anılan birliğin periyodik olarak açıkladığı ücretlerin ödeneceği şeklinde açık bir kurala yer verilmesi halinde söz konusu düzenleme taraflar için bağlayıcıdır. İşyeri hekimlerinin daha çok kısmi süreli iş sözleşmeleri kapsamında çalışması sebebiyle birden fazla işyeri bakımından bu görevin üstlenilmesi olanaklıdır. Ancak, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 5. maddesinde, haksız rekabetin önüne geçilmesi bakımından ikinci bir işyeri hekimliği görevi, tabip odasının onayına tabi tutulmuştur. Dairemiz, işyeri hekimliğinin görevlerinin sürekli olması ve işveren yönünden ise, 50 işçi sayısının aşılması durumunda sürekli bir yükümlülüğün bulunması 2007 yılında vermiş olduğu bir kararında kural olarak, işyeri hekimleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunmadığı sonucuna varmıştır.. Yukarıda belirtilen yasal ve hukuksal gerekçelere göre; davacı ile davalı arasında asıl olarak iş yeri hekimliği sözleşmesi imzalanmıştır. İşyeri hekimlerinin daha çok kısmi süreli iş sözleşmeleri kapsamında çalışması sebebiyle tarafların ayrı bir ücret karşılığı acilde nöbet tutulması konusunda anlaşmaya vardığı anlaşılmaktadır. İşyeri hekimliğinin yasadan kaynaklanması, yasal olarak işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu dikkate alındığında taraflar arasında bu şekilde atipik bir iş ilişkisinin varlığının kabulü gerekir. Davacı bu şekilde çalışma olgusuna itiraz etmediği gibi davalının savunmasına göre acilde ücreti karşılığı nöbet tutma talebi kendisinden gelmiştir. Buna göre davacının temelde işyeri hekimi olarak çalıştığı kabul edilmeli, dava konusu istekler bu anlamda bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Acilde nöbet tutulması ise ayrıca değerlendirilmeli, fazla çalışma olarak kabul edilmemeli, davacının tuttuğu nöbetlerin ücretlerinin ödenip ödenmediği üzerinde durularak bir karar verilmelidir.”

Genel Müdürlüğüne verilmediği gibi 6009 sayılı Yasa'dan sonra çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ve İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te de Bakanlığa yahut Genel Müdürlüğe verilen yetkiler arasında işyeri hekimlerinin tedavi edici hizmetleri sunabilmesine ilişkin yetkilendirmenin bulunmadığı, dava konusu düzenlemenin Türk Tabipler Birliği Yasasına ve Anayasa'nın 135.maddesine de aykırı olduğu, öte yandan işyeri hekimliği yapacak hekimlerin döner sermaye ek ödemesi almadıklarına dair resmi yazı istenmesinin yasal bir dayanağı olmadığı gibi yargı kararının da ihlali niteliğinde olduğu ileri sürülmektedir.”¹⁰⁶ biçimindeki ifadesi ile işverenle işyeri hekimi arasında gerçekleştirilen sözleşmenin ilgili yönetime gönderilmesinin gerektiğini ifade etmiştir.

Yargıtay “9. H.D. 04.03.2011 T. 2009/7566 E. ve 2011/6056 K. sayılı Kararı”nda, *“İşyeri hekimleri İş Kanununa tabi işçi olarak istihdam edilirler. Uygulamada genellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ve çalıştırma yoluna gidilmektedir. Çalışma koşullarını ve ücretleri taraflar serbestçe belirleyebilirler. Ancak, uygulamada Türk Tabipler Birliğinin hazırladığı tip sözleşmelerin yapıldığı görülmektedir. Türk Tabipler Birliğinin işyeri hekimleri ile işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmesinde ücreti belirleme yetkileri bulunmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinde anılan birliğin periyodik olarak açıkladığı ücretlerin ödeneceği şeklinde açık bir kurala yer verilmesi halinde söz konusu düzenleme taraflar için bağlayıcıdır. İşyeri hekimlerinin daha çok kısmi süreli iş sözleşmeleri kapsamında çalışması sebebiyle birden fazla işyeri bakımından bu görevin üstlenilmesi*

¹⁰⁶ BAŞBUĞ Aydın, İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Türk Tabipleri Birliği, Ankara 2003, S.77, Danıştay “10. D. 28.04.2015 T. 2011/735 E. 2015/2068 K”, “Dava konusu duyuruda , 23/07/2010 tarihli ,ve 6009 sayılı Kanun'da işyeri hekimliğine ilişkin düzenlemelerin yapıldığı söz konusu Kanun değişikliği ile işyeri hekimliği işlemleri, Genel Müdürlüklerince; 27 Kasım 2010 tarih ve 27768 sayılı ‘İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri Yönetmeliği’ ve İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki/Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre yürütüleceği, buna istinaden 04.11.2010 tarihli 2010/122 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Genelgesi ile 20.05.2009 tarih ve 2009/71 sayılı Türk Tabipleri Birliği onayını isteyen Genelgenin yürürlükten kaldırıldığı belirtilerek işyeri hekiminin sözleşme yaptığı işyeri çalışanlarına birinci basamak tedavi hizmetini verebilmesi için işyeri hekimlerinin Sağlık Bakanlığı doktor bilgi sorgulama sisteminde kayıtlı olmaları gerektiğinin belirtildiği, işyerine, işyeri hekimi ile yaptığı sözleşmelerin onaylandığı bilgisinin ulaşmasının yeterli olduğu, onayı alan işyeri hekiminin adına hazırlanmış işyeri ve hekimin bilgilerini içeren kaşeyi reçetelerde kullanması gerektiği işyeri hekimi ile sözleşme yapacak işyerlerinin yerine getirmesi gereken prosedürler başlıklı kısmında da;. Davacı tarafından, 5510 sayılı Yasaya göre işyeri hekimlerinin işyerindeki işçilere Kurum adına sağlık hizmeti verebilmesi için gerekli yetkinin Sosyal Güvenlik Kurumunda olduğu, 6009 sayılı Yasa ile getirilen düzenlemeler uyarınca da bu yetkinin İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne verilmediği gibi 6009 sayılı Yasa'dan sonra çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ve İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te de Bakanlığa yahut Genel Müdürlüğe verilen yetkiler arasında işyeri hekimlerinin tedavi edici hizmetleri sunabilmesine ilişkin yetkilendirmenin bulunmadığı, dava konusu düzenlemenin Türk Tabipler Birliği Yasasına ve Anayasa'nın 135.maddesine de aykırı olduğu, öte yandan işyeri hekimliği yapacak hekimlerin döner sermaye ek ödemesi almadıklarına dair resmi yazı istenmesinin yasal bir dayanağı olmadığı gibi yargı kararının da ihlali niteliğinde olduğu ileri sürülmektedir.”

olanaklıdır. Ancak, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 5. maddesinde, haksız rekabetin önüne geçilmesi bakımından ikinci bir işyeri hekimliği görevi, tabip odasının onayına tabi tutulmuştur. Dairemiz, işyeri hekimliğinin görevlerinin sürekli olması ve işveren yönünden ise, 50 işçi sayısının aşılması durumunda sürekli bir yükümlülüğün bulunması 2007 yılında vermiş olduğu bir kararında kural olarak, işyeri hekimleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunmadığı sonucuna varmıştır (Yargıtay 9.HD. 13.2.2007 gün 2006/32500 E, 2007/K.)”¹⁰⁷ biçimindeki kararıyla işyeri hekiminin işveren tarafından işçi statüsü ile çalıştırılmadığı durumlarda dışarıdan bir hizmet olarak alınabileceğini belirtmiştir. Benzetmede hata olmayacağı gibi iş ortamında temin edilmesi gereken sağlık ve güvenlik tedbirlerini temin etmek için sözleşmeli bir biçimde işyeri hekimi hizmeti de alınabilir.

İş yaşamının bir gereği olan işyeri hekimi işveren sözleşmeyle bağlı bulunduğu için alacağı ücret ve ödeme biçimi sözleşmede tanzim edilmektedir. Daha evvel Yüksek Mahkeme kararları çerçevesinde ifade ettiğimiz gibi işyeri hekimi Türk Hukuku çerçevesinde işçi sayılır. Bundan dolayı işçilere ilişkin tatbik edilecek bütün mevzuat işyeri hekimine ilişkin uygulanacaktır. İşyeri hekiminin işveren karşısında olan durumu dışında işçiler ile olan münasebetini de değerlendirmek lazımdır. Nitekim işyeri hekimi işçiler karşısında işveren vekili şeklinde sorumludur.¹⁰⁸

Yargıtay “7. H.D. 2015/18269 E. ve 2015/21672 K. sayılı Kararı”nda, “İşyerinin Kendi Bünyesinde Uygun Niteliklerde İş Güvenliği Uzmanı ya da İşyeri Hekimi Varsa, Bunların İş Akitleri Yasal Yollarla Feshedilmedikçe ya da İşyerindeki Bu Personelin Uygun Vasıfta Olmadığı İspatlanmadıkça, İşyeri, OSGB’den Hizmet Alamaz: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 6/a maddesine göre İşveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Dairemizce yapılan değerlendirmede, madde ve madde gerekçesinin açıklığı dikkate alınarak, işverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alabilmesi için, öncelikle görevlendirdiği ve kendi işçisi olan işyeri hekimi veya diğer personelin görev tanımı içinde belirtilen niteliklere sahip olmaması gerekir. Bu nedenle fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine

¹⁰⁷ BAŞTERZİ Süleyman, Toplu İş İlişkileri, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2014, S.254

¹⁰⁸ <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/46160.pdf>, TAHTAKIRAN Serdar, İşyerinin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü, İstanbul 2009, s. 81

yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.”¹⁰⁹ biçimindeki ifadesi ile işyeri hekimi çalıştıran işverenlerin “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi”nden hizmet alamayacağını ifade etmiştir.

İş yaşamına ilişkin gereken sağlık ve güvenlik önlemi hususunda yetkili olmak isteyen kişilerin mevzuata göre belli yeterliliklerinin bulunması lazımdır. Söz konusu yeterlilikler için eğitimlerin yanında sınav yeterlilikleri vardır. Belli yönetmelikler çerçevesinde güvenlik ve sağlık hususunda belge isteyen kişilerin hangilerinin istekleri durumunda belgesinin bulunabileceği kurala bağlanır.¹¹⁰

Kanuni mevzuata göre hangi durumlarda işyeri hekiminin çalıştırılmasının mecburi olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra çalışan işçi sayısı ile beraber gerçekleştirilen işin tehlike seviyesi de öteki bir kriter olarak karşımıza çıkacaktır. Eski düzenlemelerin karşısında 6331 sayılı İSGK çerçevesinde işyeri hekimi tanzim edilmiştir. Mevzuat çerçevesinde sayı bakımından 50 ve daha çok personel çalışan işyerlerinde işyeri hekiminin bulunmasının gerektiği ifade edilmiştir. İşyeri hekiminin kavramıyla işyerinde kurulması gerekli olan “sağlık birimi” terimi mevzuatta tanım şeklinde yer almıştır. Söz konusu tanımlara işyeri hekimi başlığında detaylı olarak yer verildiğinden yeniden tanımlama yapılmayacaktır.¹¹¹

¹⁰⁹ <https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/24-isyerinin-kendi-bunyesinde-uygun-nitelikte-isg-personeli-varsa-osgbden-hizmet-alinamaz-yargitay-7-hd-2015-21672-9905.html>, E.T. 21.07.2021, Yargıtay “7. H.D. 2015/18269 E. ve 2015/21672 K.”, “İşveren Çalışanının İşini Yapmadığı Gerekçesi ile İş Akdini Feshediyorsa, Yapılmayan İşin Önemi ve Bu Sebeple Uğradığı Zararı da Ortaya Koymalıdır: Davacının, hazırlaması gereken yıllık değerlendirme raporunu geç sunduğu kabul edilse bile, bu nedenle davalı işveren ne gibi bir zarara uğradığını ortaya koymadığı gibi, davacının bu eylemi haklı feshi gerektirecek düzeyde değildir. Tüm bu nedenler ile davalı işveren davacıya tanınan ihbar öneli içerisinde davacının bu eylemi nedeniyle haklı fesih koşulları oluştuğunu ispatlayamamıştır. İşyerinin Kendi Bünyesinde Uygun Niteliklerde İş Güvenliği Uzmanı ya da İşyeri Hekimi Varsa, Bunların İş Akitleri Yasal Yollarla Feshedilmedikçe ya da İşyerindeki Bu Personelin Uygun Vasıfta Olmadığı İspatlanmadıkça, İşyeri, OSGB’den Hizmet Alamaz: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 6/a maddesine göre İşveren, çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Madde ve madde gerekçesi değerlendirildiğinde, Kanun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin belirlenen sürelerle işyeri bünyesindeki personel tarafından verilmesini esas almakta, ancak işyerinde uygun vasıflara sahip personel bulunmaması halinde bu hizmet işyeri dışındaki ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınabileceğini belirtmektedir. Dairemizce yapılan değerlendirmede, madde ve madde gerekçesinin açıklığı dikkate alınarak, işverenin ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alabilmesi için, öncelikle görevlendirdiği ve kendi işçisi olan işyeri hekimi veya diğer personelin görev tanımı içinde belirtilen niteliklere sahip olmaması gerekir. İşveren önce personelin bu niteliklere sahip olmadığını ortaya koyacak, bu niteliklere sahip değil ise ortak sağlık biriminden hizmet alımına gidecektir. Somut uyuşmazlıkta davalı işveren davacının işyeri hekimi olarak görev yapamayacağını, kısaca bu yönde niteliklere sahip olmadığını ortaya koyamamıştır. Üstelik davalının bu yönde bir savunması olmadığı gibi yargılama sırasındaki yazılı beyanlarında ve hatta 12.01.2013 tarihli fesih bildiriminde davacının hizmetinden bir memnuniyetsizliği olmadığını hatta hizmetinden memnun olmaları nedeniyle işin verildiği firmaya ön koşul olarak davacının da çalıştırılma şartını sunduklarını beyan etmiştir. Bu nedenle fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır”

¹¹⁰ SÜZEK, S. 905

¹¹¹ YENİPİNAR Mehmet Emre, İşyeri Hekimliği, Aristo Yayınevi Yayınları, İstanbul 2020, s.20

Gerçekleştirdiği çalışmaların yaşamsal önemine göre işyeri hekimi herhangi bir acil durum olduğu halde acil müdahalede bulunup gerekmesi durumunda işin durdurulmasına yönelik olarak işverene başvurmasıyla kazanın oluşuyla ve yaralanmanın söz konusu olması bakımından öteki personeller ile görüşmek, belgelere ulaşmak ve gereken araştırma inceleme çalışmalarını devam ettirmek; yine görevinin gerekliliği çerçevesinde ve işverenin bilgisi çerçevesinde ilgili kurumlarla kuruluşlar ile işbirliğine gitme yetkisi bulunmaktadır.¹¹²

3. İşyeri Hekiminin Bağımsızlığı

İSGK 8/1. Maddesinde, “İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür” hükmü vardır. İHDSPGYSEHY m. 42’de, “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenler; a) Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar. b) Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler. Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz.”¹¹³ hükmü vardır ve bağımsızlık yinelenmiştir.

İnsan hayatının hak etmiş olduğu değer nedeniyle hekimlerin ne denli kutsal bir vazifeyi yerine getirdiği konusunda herhangi bir tartışma bulunmamaktadır. Aynı şekilde çalışma hayatının güvenli ve sağlıklı bir ortama dönüşmesinde vazgeçilemez bir değer olan işyeri hekiminin bu değerler doğrultusunda işveren karşısında işçi statüsünde olmasına rağmen bağımsız bir şekilde çalışma yapması gerekmektedir. Mesleki etik ilkelerine aykırı çalışma yapmasını sağlayacak hiçbir düzenleme hukuken geçerli olmayacaktır.¹¹⁴

1959 tarihli 112 No’lu ILO Tavsiyesinde işyeri hekimlerinin görevleri hakkında belirli tanımlamalara yer vermiştir. Bu hususta işyeri hekimi mesleki etik ilkeleri gereği bağımsız olarak görevini ifa etmelidir. İşverenle arasında bulunan bağa rağmen tarafsız

¹¹² ALP- KORKMAZ, S. 313

¹¹³ KÖK, S.32

¹¹⁴ SÜZEK, S. 911

olmalı hiçbir tesir ve baskı altında kalmamalıdır. Ulusal düzenlemelerimizde de Yönetmelikte bu doğrultuda bağımsız, tarafsız ve etik ilkelerine vurgu yapılmıştır.¹¹⁵

6331 sayılı İSGK m. 8, “(1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.”¹¹⁶ hükmüyle işyeri güvenliğiyle sağlığı profesyonellerinin bağımsız bir şekilde mesleki etik ilkeleri uyarınca görev yapması gerektiğini belirtmiştir.

4. İşyeri Hekiminin Güvencesi

İşyeri hekimlerinin görevlerini bağımsız olarak ifa edebilmesi için iş güvencelerinin yeteri kadar sağlanması lazımdır. İş mevzuatındaki düzenlemeler, İK m. 18 işyeri hekimi için de geçerli olmaktadır. Fakat söz konusu düzenlemelerin uygulama sahasında yeterli gelmediği anlaşılmaktadır. Doktrinde de, iş güvencesi bakımından işyeri hekimi için özel düzenlemelerin getirilmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir. İşyeri hekimlerinin görevlerini tesire maruz kalmaksızın ifa edebilmesi için İSGK m. 8 farklı 2. Fıkrasındaki hallerde gereken çalışma sağlığıyla güvenliği tedbirlerini almayan işvereni işyeri hekiminin, Bakanlığa bildirmesinden dolayı iş sözleşmesi işverence feshedilir ise, işyeri hekimine işverence 1 senelik ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedilmektedir; Gerekçede, maddede sözleşmeyle ilgili yasalardaki hakların saklı kalacağı ve işe iade taleplerinin de buna dahil olduğunun öngörüldüğü belirtilmiştir.¹¹⁷

İşverene iş sözleşmesiyle bağlı olan işyeri hekiminin de öteki işçiler gibi güvencesi vardır. 4857 Sayılı İK’yle hüküm altına alındığı gibi işveren, iş akdini istediği gibi sona erdiremez.

Bu işçilerdeki gibi işyeri hekiminin görevini yerine getirir iken bağımsız olmasından dolayı bir biçimde koruma altına alınması lazımdır. Bu koruma hiç kuşkusuz fesih karşısında korumadır. Öteki işçilerde olduğu gibi kimi faaliyetlerinden dolayı işverenle ters düşebilecek olan işyeri hekiminin görevini yapmaktan çekinmemesi lazımdır.¹¹⁸

İşverene iş sözleşmesiyle bağlı bulunan işyeri hekiminin de öteki işçiler vb. belli bir güvence çerçevesinde bulunması gerektiği kesindir. Nitekim çalışma yapıldığında

¹¹⁵ KAPLAN- SENYEN, S.506

¹¹⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, E.T. 31.07.2021

¹¹⁷ KAPLAN- SENYEN, S.506

¹¹⁸ SÜZEK, S. 916

belirsizliğin bulunması doktorun motivasyonunu etkiler. İnsanların yaşamıyla ilgili olarak vazgeçilmez hizmetler sağlayan doktorun edışeden uzak ve rahat bir biçimde çalışma yapabilmesine yönelik olarak kendisine güvence verilmiştir. Temin edilen güvence elbette işveren karşısında bir baskınlık kurulması için hizmet etmediğı de düşünölmemelidir. Tersi durumda hukuksal tazmin boyutu vardır. Dengeli bir biçimde her iki yanında belli düzenlemeler çerçevesinde korunduğı, bu sayede refah düzeyi yüksek bir iş ortamı hazırlandığı ortadadır. Uygulama safhasında aradaki hukuksal bağ hekimlerce kötüniyetli bir biçimde kullanılabildiğı gibi işverenlerce de istismar edilebilir.¹¹⁹

5. İşyeri Hekiminin Görevlendirilmesi ve Görevleri

A. İşyeri Hekiminin Görevlendirilmesi

İşyeri hekimlerinin kanuni mevzuata göre belli ölçütlere dayalı olarak görevlendirilmesi lazımdır. Bu ölçütler “rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi ve ilgili birimlerle iletişim kurmak”tır. İşyeri hekimi öteki işçilere sağlıkla ilgili olarak rehberlik edeceği gibi alınmış bazı sağlık tedbirlerine ilişkin da bilgi vermek zorundadır. Bunun dışında işverence yapılacak risk analizinde uzmanlık sahası çerçevesinde katkı vermek durumundadır. İşyerlerinde oluşan zararlara, yaralanmalarla rahatsızlıklara müdahalede bulunulmasının yanında söz konusu hadiselerin yinelenmesi önlemek için çalışmaları yapmak yine işyeri hekiminin görevlerindendir. Yaralanmaya yol açan ekipman ya da iş alanı içindeki şartlara ilişkin bilgileri toplayıp işveren ile istişarede bulunmak ve ardından da bunların oluşmasını önlemek için gereken faaliyetlerin yapılmasını temin etmelidir.¹²⁰

İHDSGYSEHY m. 7, “(1) İşverence işyeri hekimi olarak görevlendirilecekler, bu Yönetmeliğe göre geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır. (2) İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilemez. (3) Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır.”¹²¹ hükmüyle işyeri hekiminin nitelikleri ifade edilmiştir.

Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. H.D. 27.06.2019 T. 2018/2801 E. ve 2019/1397 K. sayılı kararında, “İşyeri hekimliği görevlerinin sürekli olması ve işveren yönünden ise, elli işçi sayısının aşılması durumunda, sürekli bir yükümlölüğün bulunması

¹¹⁹ <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/969215>, DUMAN Barış, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması”, 06.06.2021 , S. 3

¹²⁰ BİRDAL, S. 37

¹²¹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, E.T. 06.05.2021

sebebiyle, işyeri hekimi ile yapılan sözleşme belirsiz süreli sayılmalıdır. İş Kanunun 5763 sayılı yasayla değişik 81. maddesinin 2. Fıkrasında, işverenin işyeri sağlık birimini oluşturmak ve işyeri hekimi çalıştırmakla ilgili yükümlülüğün, hizmet alımı yoluyla da yerine getirilebileceği hükme bağlanmıştır.”¹²² biçimindeki ifadesi ile 50 ve üstü kişi çalıştıran işverenlerin devamlı olarak işyeri hekimi çalıştırmasının mecburi olduğu ifade edilmiştir.

Yargıtay “9. H.D. 01.06.2017 T. 2015/10163 E. ve 2017/9469 K.” sayılı Kararı’nda, “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde, İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışmadır. Gerekçede üçte ikisinden az olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmî çalışma sayılmıştır. Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir. Davacı işyeri hekimi olup, başka yerde çalışmaktadır. İşyeri hekimlerinin kısmi süreli çalışmaları ve kısmi süreli çalışmanın birden fazla işverende gerçekleşmesi olanaklıdır. Bunun içinde kayıt bulunmasına da gerek yoktur.”¹²³ biçimindeki ifadesi ile işyeri hekiminin çalışma süresinden dolayı birden fazla işyerinde çalışabileceği belirtilmiştir.

İş yaşamı bakımından işyeri hekiminin hangi işyerlerinde ne kadar çalıştırılmasının gerektiği kanunda tanzim edilmiştir. “İşyeri Hekimliği Yönetmeliği” m. 18, “İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar. a) 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, b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda

¹²² YENİPİNAR, S.70

¹²³ <https://www.msenel.av.tr/isyeri-hekimi-kismi-sureli-calisma-ihbar-kidem-tazminati/izmir-avukat/E.T.>

02.06.2021, Yargıtay “9. H.D. 01.06.2017 T. 2015/10163 E. ve 2017/9469 K.”, “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde, İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışmadır. Gerekçede üçte ikisinden az olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmî çalışma sayılmıştır. Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 12.2.2008 gün 2007/31462 E, 2008/108 K.). Davacı işyeri hekimi olup, başka yerde çalışmaktadır. İşyeri hekimlerinin kısmi süreli çalışmaları ve kısmi süreli çalışmanın birden fazla işverende gerçekleşmesi olanaklıdır. Bunun içinde kayıt bulunmasına da gerek yoktur. Davacı davalı işyerinde işyeri hekimi olarak çalıştığını belirtmiş ve süreyi de açıklamıştır. Davalının süreye itirazı olmadığı gibi haftada iki gün 08:30 – 09:30 olarak çalışma saatlerinin belirlendiğini, hizmetine karşılık ücretlerinin düzenli olarak ödendiğini savunmuştur. Bu duruma anılan sürede davacının kısmi süreli olarak çalıştığı kabul edilmelidir.”

en az 15 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 25 dakika, c) 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. (2) 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 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir. (3) 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 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir. (4) 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.”¹²⁴ hükmüyle iş şartlarıyla ilgili sayı ve nitelik dikkate alınarak açıklamada bulunulmuştur.

B. İşyeri Hekiminin Görevleri

İş ortamındaki hekimler daha ziyade tedavi değil iş sağlığı sahasında hizmet vermek üzere istihdam edilir. Bundan dolayı “İşyeri Hekimleri Yönetmeliği” m. 15’te, “(1) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür. a) Rehberlik ve danışmanlık; 1) Bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı gözetimi ve işçilerin sağlık gözetimi ile ilgili danışmanlık yapmak ve alınan kararların uygulanmasını izlemek, 2) Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletlerin bakımı ve temizliği konusunda gerekli kontrolleri yaparak tavsiyelerde bulunmak, 3) İş sağlığı, hijyen, toplu koruma yöntemleri ve kişisel koruyucu donanımlar konularında tavsiyede bulunmak 4) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak” biçiminde sayarak görevleri ifade edilmiştir.¹²⁵

İş yaşamı içinde işyeri hekiminin en önemli görevi elbette işçilerin korunmasıyla ilgili sağlık çalışmalarıdır. Çalışmak isteyen işçi adayları için gereken muayeneleri yapmasının yanında işe girmelerinin ardından iş şartlarının üstlerindeki tesirlerini denetlemek için belli aralıklar ile muayeneleri yinelemelidir. Bütün bu süreçte elde ettiği

¹²⁴ <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1585/17177.pdf>, BAYCIK Gaye, Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, S. 22

¹²⁵ BAYCIK, S. 21

pozitif ya da negatif verileri işveren ile paylaşmak durumundadır. Yine çalışılan saha ve saatte halihazırda bir aksaklığın bulunup bulunmadığını denetlemek üzere gereken çalışmaları yapmasının ardından belirlemiş olduğu konuları işverene belirtmek ve gereken tavsiyelerde bulunmakla görevlidir. Bunun dışında oluşan bir kazada bunun iş alanı içinde hangi materyallerden dolayı olduğunu ya da hangi aletlere dayalı olarak gerçekleştiğini belirleyen hekim tüm bu verileri düzgün olarak saklar istatistiki kayıtlar tutar.¹²⁶

Kanuni düzenlemeler çerçevesinde İHDSPGYSEHY m. 9'da işyeri hekiminin risk değerlendirmesi, “rehberlik, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme görevleri” başlıklarıyla tanzim edilmiştir.¹²⁷

a) Rehberlik

İşyeri hekiminin; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin olarak işçilerin sağlık, çalışma ortamı, işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, işçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi, işyeri ve eklentilerinde genel hijyen şartları, çalışanların beslenme ihtiyaçları, işyeri bina ve eklentilerinde alınacak asgari sağlık ve güvenlik şartları ile Gebe veya emziren işçilerin çalışma şart ve ortamları ile işyerinde vuku bulan iş kazası ve meslek hastalıklarının sebeplerinin araştırılması ve önlenmesi gibi konularla ilgili olarak rehberlik etme görevi bulunmaktadır.

İşyeri hekimi sağlık alanında gerekli bilgi ve yeterliliğe sahip olmayan işverene rehberlik ederek işyeri ve eklentilerinde bulunan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması, şartları değerlendirmesi, işvereni gerekli hususlarda bilgilendirmesi, uyarması ve mevcut şartları iyileştirmesi noktasında hizmet veriyor olması, işyerindeki işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda büyük önem teşkil etmektedir. Yapılan bir çok araştırma ve Yargıtay kararında da işverenin, çalışanların sağlıkları ve güvenliklerinin sağlanabilmesi için sadece kurallara uymasının yeterli olmadığı, teknolojinin gerekli kıldığı önlemlerin alınması gerektiği ve bu gerekliliklere göre önlemlerin alınarak işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması gerektiği vurgulanmıştır. İşyeri hekiminin rehberlik görevine ilişkin olarak bu hususun bir görev mi yoksa bir yükümlülük mü olduğu tartışmalıdır. Yapmış olduğumuz araştırmalar neticesinde varmış olduğumuz kanaate göre işyeri hekiminin işyeri ve eklentilerinde önlem almaya ilişkin herhangi bir yetkisi bulunmamakla birlikte ilgili yasa ve mevzuat kapsamında da herhangi bir sorumluluğu ve yükümlülüğü de söz konusu değildir. Bu

¹²⁶ GİRİTLİOĞLU- GÜLER- ÖZÇELİK, S. 21

¹²⁷ KAPLAN- SENYEN, S.500

itibarla herhangi bir yükümlülüğü bulunmayan işyeri hekiminin sadece işverene rehberlik ederek danışmanlık hizmeti sunmak gibi bir görevi bulunduğundan iş yeri hekiminin rehberlik yükümlülüğü değil de rehberlik görevi olduğu kanısındayız.¹²⁸

İşyeri hekimi;

- “İSG Hizmetleri doğrultusunda işçilerin sağlık durumlarının takibi, işyerindeki çalışma ortamının sağlık kurallarına uygun olup olmadığının takibi,
- Sağlık koşulları çerçevesinde işin planlanması ve organizasyonu,
- Kişisel koruyucularının seçimi ve İSG mevzuatına uygun şekilde işin sürdürülmesi,
- İşyerindeki çalışanlar bakımından sağlıklarının korunması ve işyerinde sağlık koşullarının iyileştirilmesi ve mevzuata uygun hale getirilmesi,
- İşyerindeki faaliyetlerle ilgili İSG alanındaki araştırmalara katılmak,
- İşyerindeki ortamın uygun hijyen koşullarına uygun olması için gerekli denetimleri yapmak,
- Çalışanların yaptıkları işe uygun şekilde beslenmeleri bakımından tavsiyede bulunmak,
- İş kazası ve meslek hastalıkları bakımından bunların araştırılması ve tekrarlanmaması bakımından işverene alınabilecek tedbirler bakımından işverene tavsiyelerde bulunmak ve alınması gerekli olan tedbirler bakımından işverene yazılı bildirimde bulunmak” biçimindeki hususlarda işverene rehberlik yapar.¹²⁹

b) Risk Değerlendirmesi

İşyeri hekimi iş ortamında temin edilecek iş sağlığıyla güvenliği hususunda önerilerde bulunmak suretiyle; hamilelik, yaş küçüklüğüyle rahatsızlık yaşayanlara ilişkin yakın bir takipler yapmak ve bilgilendirmelerde bulunmak sureti ile risk değerlendirmeleri yapar.¹³⁰

İş yeri hekiminin bu kapsamdaki görevleri iki ana başlıkta toplanmış olup birincisi “İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risk değerlendirilmesi yapılmasıyla alakalı uygulama ve çalışmalara katılmak” bir diğeri ise “risk değerlendirilmesi sonucunda alınması gerekli güvenlik ve sağlık önlemleri noktasında işverene tavsiyede bulunmak ve bu hususları takip etmek” şeklinde sıralanmıştır. Bu hususlar 7 Haziran 1985 tarihinde kabul edilen ve 22

¹²⁸ KÖK, S. 36

¹²⁹ ELÇİ, S. 76

¹³⁰ EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, S. .391

Nisan 2005 tarihinde Türkiye’de de yürürlüğe giren 161 Numaralı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme’nin 2. Bölümünün 5. Maddesindeki görevler kısmında düzenlenmiştir. Bunların yanı sıra “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” ‘nde de risk değerlendirmesi yapılmasına ilişkin işverenin değerlendirme yükümlülüğü olduğu belirtilmiş olup söz konusu risk değerlendirmesinin işverenin oluşturacağı başta işveren yahut işveren vekilinin de içinde bulunduğu, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, çalışan temsilcisi, tehlike konusu ve riskler alanında bilgisine başvurulabilecek işçilerden oluşturulacak bir ekiple gerçekleştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu uygulamanın faaliyete geçirilmesi neticesinde sonuç bir çizelge olarak işveren yahut işveren vekiline takdim edilmekte olup süreci bilhassa iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi senkronize bir çalışma yaparak yönetmektedirler. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’nde özel duruma sahip (18 yaşından küçükler, kronik rahatsızlığı olanlar, alkol ve madde bağımlılığı olanlar, hamile yahut emziren kadınlar vb.) olan işçilerin hazırlanacak risk değerlendirmesi raporunda hususi olarak değerlendirilmesi gerektiğine de dikkat çekilmiştir.¹³¹

Önceki kanuni düzenlemelerin tersine 2012 senesinde işyerinde tatbik edilmesi gereken tedbirlerle ilgili “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun ilgili maddeleri bir çatı altında bir araya getirilmiştir. Bu değişikliklerle beraber taraflara yüklenen yükümlülükler arttığından sorumluluklar da değişti. Çalışılan ortamlarda ortaya çıkabilecek risklerin tek tek kaydedilmesi kuşkusuz işveren için bir yükümlülüktür. Söz konusu yükümlülük yerine getirilmediğinde ya da gereği gibi yapılmadığında meydana gelebilecek kazalardan dolayı bir sorumluluğun ortaya çıkacağı ortadadır. Gerektiği gibi yapılmadığında oluşacak eksikliklerin de ortadan kaldırılmasının gerektiği kesindir. Söz konusu yükümlülüğün yapılmamasından dolayı meydana gelebilecek sorumluluklarla neticeleri vardır.¹³²

c) Sağlık Gözetimi

İşyeri hekimi çalışma hayatının sürekliliği gereği sağlık konusunda kanuni düzenlemeler doğrultusunda işe giriş sonrasında da belirli gözetimleri gerçekleştirmek durumundadır. Yaptığı değerlendirmeler neticesinde sağlık koşullarının aynı düzeyde olup olmadığını denetlemelidir.¹³³

¹³¹ KÖK, S. 42

¹³² <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/619098>, KAYA ÇELENK Elif- İRİ ÖLMEZOĞLU Necla İrem- TAKAOĞLU BAŞKAN Zeynep, Risk Değerlendirmesi Ne Kadar Önemli “İşveren Açısından”, s.11, E.T. 17.06.2021

¹³³ YAMAKOĞLU, S. 103

Yönetmeliğe göre işyeri hekiminin sağlık gözetiminin öteki görevlerindeki olduğu verilmiştir. Kanun m. 9/2-c’de, “Sağlık gözetimi;1) Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak. 2) Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak. 3)Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır. 4) Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını EK-2’de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek. 5) Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak. 6) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak. 7) Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak. 8) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.9) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve EK-3te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak. 10) (Ek:RG-18/12/2014-29209) Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen

çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.”¹³⁴ biçiminde belirtilmiştir.

aa) İşyeri Hekimi Tarafından Hazırlanan Rapor

İş ortamının şartlarından dolayı personel herhangi bir biçimde yaralanabilir ya da hastalanabilir ve bundan dolayı çalışmalarına ara verebilir. Bu haliyle işe dönüş yaptığında çalışamayacak durumdaysa ilave istirahat verilebileceği gibi çalıştığı yer veya iş de değiştirilebilir. Bunun için işyeri hekimi işe dönen işçiye ilişkin ayrıntılı tetkikler yapıp belli bir izlem metodu belirlemelidir. Muayenenin neticesinde işe başlaması için mahsurlu bir durumun bulunup bulunmadığına ilişkin ayrıntılı bir rapor tanzim etmek durumundadır. Söz edilen yaralanmayla hastalıktan sonra işe dönüş yapıldığında muayene mecburiyeti mevzuata göre işveren için mecburiyettir. Söz konusu mecburiyetten dolayı talep edilmesi durumunda personel tarafından işyeri hekimine gereken muayenelerle tetkikler yaptırılmalıdır. Tersî durumda işyeri sağlığıyla güvenliğinde aksamalar oluşabilecek ve işçi bakımından telafi edilmesi imkansız durumlar meydana gelebilecektir. Doktrinde de bunu açıklar biçimde işyerinde kaza olması durumunda yeniden tekrar işe başlaması gereken personelin gereken sağlık raporlarını almasının ardından işe başlayabileceği ifade edilmiştir.¹³⁵

“Tehlikeli” ve bilhassa “çok tehlikeli” iş kollarında çalışmayı isteyenlerce kanunlara uyan bir sağlık raporunun sunulması lazımdır. İHDSPGYSEHY m. 9/2.’de, “Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde sırasıyla en geç beş, üç ve bir yılda bir defa, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.” hükmü vardır.¹³⁶ Dünyada büyük bir süratle yayılmasından dolayı salgın ilan edilen kovid-19’un mesleki hastalık şeklinde görülmesi gerektiğiye tartışmalıdır. Yayınlanan genalgeler çerçevesinde kovid-19’un “hastalık” şeklinde bildirilmesinin gerektiği ifade edilmişse de “iş kazası” şeklinde bildirilmesi işçilerin sağlık ve güvenlik hakları çerçevesinde daha uygundur. Çalışanın işyerinde söz konusu rahatsızlığa yakalanmasında işverenin ne kadar kusurlu olduğunun doğru olarak belirlenmesi lazımdır.

¹³⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, E.T. 15.04.2021

¹³⁵ KÖK, S.76

¹³⁶ EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN , S.377

Ayrıca “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”na göre alınabilecek raporların işyeri hekimi tarafından düzenlenmesidir. Çalışanların sayısı 10’dan az olan işyerleri ile “az tehlikeli” sınıfta bulunan işyeri için kamusal hizmet sunucularından ya da aile doktorlarından rapor alınabilmektedir. Rapora karşı yapılacak itirazlar Sağlık Bakanlığı’nın belirlemiş olduğu hakem hastanelere yapılır ve itiraz üzerine verilen kararlar kesindir.¹³⁷

Görüldüğü gibi işverence temin edilmesi gerekli olan sağlık gözetimine tabi tutulma yükümlülüğü işyeri hekimi aracılığıyla temin edilecektir. İşyeri hekiminin bu konuda sorumluluk sahibi olduğu kuşku götürmez. Fakat söz konusu sorumluluğun dentoloji prensipleri dikkate alınarak sınırlı olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır. Bunun için doktor tarafından muayeneler, gereken özveriyle en iyi biçimde yapılmalıdır.¹³⁸

bb) İşyeri Hekimi Tarafından Hazırlanan Rapora Karşı İtiraz Yolu

6331 sayılı İSGK m. 15/3, “*Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.*”¹³⁹ hükmüyle yasa çerçevesinde alınması gerekli olan raporların işyeri hekimlerince tanzim edileceği ifade edilmiştir. Hazırlanan bu rapora karşı kanun gereği itiraz ise Sağlık Bakanlığı tarafından verilen hakem hastanelere yapılacaktır. Yapılan itirazın değerlendirilmesi sonucunda verilecek kararlar ise kesindir.

d) Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt

İşyeri hekimlerinin tabi bulunduğu yönetmeliğin 9/2-ç maddesinde, “1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek. 2) İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek. 3) Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak. 4) Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe

¹³⁷ EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN , S.377

¹³⁸ YAMAKOĞLU, S. 104

¹³⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, E.T. 29.07.2021

giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek. 5) İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3'teki örneğine uygun olarak hazırlamak. 6) (Ek:RG-18/12/2014-29209) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmek.”¹⁴⁰ biçimindeki hükme göre verilmiştir.

Çalışma yapan kişilerinde sağlıklı bir ortam sağlanabilmesi adına gerekli eğitimleri görmesi gerekmektedir. Oluşabilecek kazalara karşılık meydana gelebilecek yaralanma ve hastalıklar hususunda ilgili tedavi ve muayene bilgisi hakkında gerekli eğitimi bizzat vermesi gereklidir. Ayrıca güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanabilmesi adına tedbirler hakkında ara bilgilendirmeler yapılarak çalışanların da katkı sağlaması sağlanmalıdır. Benzer şekilde meydana gelen kaza ve hastalıkların tekrarının önlenmesi amacıyla tutacakları kayıtlar hayati önem arz etmektedir. Tutulan kayıtların gizlilik kurallarını ihlal etmeyecek şekilde düzenlenmesi ve kişisel mahremiyeti iştigal etmemesi lazım gelmektedir.¹⁴¹

e) İlgili Birimlerle İşbirliği

İşyeri hekimlerinin tabi bulunduğu yönetmeliğin 9/2-d maddesinde, “1) Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek. 2) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak. 3) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak. 4) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak. 5) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak. 6) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak. 7) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek. 8) Bir sonraki yılda

¹⁴⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, E.T. 17.04.2021

¹⁴¹ YAMAKOĞLU, S. 110

gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak. 9) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.”¹⁴² biçimindeki hükmüyle işbirliği konusunda yükümlülükler ifade edilmiştir.

İş atmosferi içinde iş sağlığıyla güvenliğine dair konuları istatistiki kayıtlar ile beraber tutması gereken işyeri hekiminin kimi kurumlarla ve kuruluşlar ile işbirliğinde olması lazımdır. Bunun için yönetmelikteki konuları veri durumuna getiren işyeri hekiminin iş güvenliği uzmanlarıyla beraber derlediği ve çalışmayı tasdikli defterlere aktararak SGK’nın yetkilendirdiği sağlık hizmeti sunucularına yönlendirir.¹⁴³

Sağlık konusunda gerekli araştırmaları gerçekleştiren birimler tarafından hekimlerden bilgi talep edilmesi halinde çalışma yaşamını kolaylaştırması hedeflenen bilgilerin verilerek irtibat sağlanmalıdır.¹⁴⁴

İşyeri hekimi, İSG açısından yaşamsal önemi bulunan bir süjedir ve İSG alanındaki bütün birimlerle işbirliği yapıp uyumlu olarak çalışmalıdır, imkan nispetinde bütün toplantılarda bulunmalıdır. İSG ekibinin temel katılımcılarından biri olan işyeri hekimi İSG uygulamalarla idarede önemli bir rol sahibidir. İşyeri hekimleri kaide olarak çalışan konumunda olsa da öteki personelden daha bağımsızdır. “6331 sayılı Kanun” işyeri hekiminin bağımsız olarak çalışmasını güven altına alıp işin tabiatı gereği onu işveren karşısında korumuştur.¹⁴⁵

Yargıtay “7. H.D. 05.11.2015 T. 2015/23348 E. ve 2015/21747 K.” sayılı Kararı’nda, “*Davacı davalıya ait işyerinde işyeri hekimi olarak görev yapmıştır. Davalı taraf yasal sebeplere atıfla iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğini savunmaktadır. Davacı tanıkları davacının iş akdi feshedildikten sonra yerine uzman hekim alımı yapıldığını beyan etmişlerdir. Bu beyan dosya içerisindeki verilerden teyit edilememektedir. Bu nedenle davacının yerine işyerine davacı tanıklarının beyanlarında geçtiği üzere uzman hekim alınıp alınmadığı SGK ve işyeri belgeleri üzerinden araştırılmalı, araştırma sonucu bu yönde bir alım gerçekleştirildiğinin belirlenmesi halinde ise, işyerinde uzman hekim çalışmasının gerekip gerekmediği hususu açıklığa kavuşturulmalıdır. Keza İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin 14/2 maddesindeki İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması*

¹⁴² <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, E.T. 15.04.2021

¹⁴³ EYRENCİ- TAŞKENT-ULUCAN - BASKAN, S.394

¹⁴⁴ ŞAHİN, S. 64

¹⁴⁵ ELÇİ, S. 76

amacıyla işyerlerinde görevlendirilen kişilerin, doğum, hastalık ve yıllık izin gibi zorunlu nedenler sebebiyle değiştirilmesi ve değişiklik süresinin 30 günü geçmesi halinde, durum Genel Müdürlüğe bildirilir. İş Kanunundaki çalışma süreleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları hariç diğer işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sunulması için hesaplanan zorunlu süre bölünmek suretiyle birden fazla kişi görevlendirmesi yapılamaz. şeklindeki düzenlemesi üzerinde durulmalı, işyerindeki işyeri hekimi istihdamının mevcut kural çerçevesinde gerçekleşip gerçekleşmediği belirlenmelidir. Eksik araştırmayla yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”¹⁴⁶ biçimindeki ifadesi ile işverenin ilgili birimler ile iletişime girmesi gerektiğini ifade etmiştir.

f) Pandemi Koşullarında İşyeri Hekiminin Görevleri

Kovit-19 salgınından kaynaklanan koşullar için 26.03.2020 tarihinde “Yeni Koronavirüs Salgını (COVID-19) Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşyerlerinde Aldıracağı Tedbirler”de sağlık bakımından tatbik edilmesi gerekli önlemler vardır. Söz konusu öneriler uzmanlıklarının bir gereği olarak işyeri hekimlerince özümsemelidir. Nitekim sadece işyeri hekimi değil mevzuata göre işyeri güvenliği uzmanının da bu hususta belli sorumlulukları vardır. İşverence temin edilmesi gerekli olan ekipmanların izleminin yapılmasıyla beraber uygulama elbette işyeri hekimince yapılacaktır. “çalışanların işe girişlerinde temassız ateş ölçer ile ateşlerinin ölçülmesi” ve “ateş, öksürük, nefes darlığı ve benzeri şikâyeti olan çalışanların işyeri sağlık personeline, bulunmaması durumunda doğrudan sağlık kuruluşlarına yönlendirilmesinin sağlanması” konusunda işvereni doğru olarak bilgilendirmelidir. Ters durumda işyeri bakımından çok sağlıklı bir hal oluşabilir. Yine işyerinde “ateş, öksürük, nefes darlığı ve benzeri şikâyeti olan çalışanların işyeri sağlık personelinin işyerinde bulunması halinde yapılacak kontrolden sonra işe yönlendirilmesi, bulunmaması halinde doğrudan sağlık kuruluşlarına yönlendirilmesinin sağlanması ile ilgili işveren ve/veya vekiline işyeri hekimi önerilerde bulunmalıdır.” TTB tarafından kovit-19 salgınının yayılmasının engellenmesi için alınması gereken önlemlere yer verilen “İşyerinde Hasta Olanları veya Hasta Kişilerle Teması Olanları Yönetmek” adlı çalışmasında bulaşma durumunun ardından vakanın ne şekilde

¹⁴⁶ SÜMER Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018, S.49

izlenmesi gerektiğiyle ilgili bilgilere yer verildiği gibi işyeri hekiminin bu durumda ne yapması gerektiğini ifade edilmiştir.¹⁴⁷

Salgın olarak bugün daha ne şekilde yayıldığı tam olarak bilinemeyen kovit-19 vakalarına ilişkin işyerinde yapılması gereken yalıtımı işyeri hekimi organize etmelidir. Öncesindeyse semptom gösteren personelin temaslı veya pozitif vaka olup olmadığının belirlenmesine yönelik olarak ilgili idarelerden bilgi alınarak doğru bir biçimde hareket etmek lazımdır. Bugünün medyasında ve sokaklardaki bulunan pankartlarda da sık sık rastladığımız destek hattı aranıp hastalığın seyrine ilişkin bilgi verilmesi lazımdır. Bütün bu sürece karşın pozitif veya kuşkulu vakanın işyerinde çalıştırılması olumsuz durumlara yol açabileceği gibi kamusal sağlığı da etkiler. Çünkü hastalığın belirtileriyle bulaş yolundan dolayı gereği pozitif çıkan vaka toplumla topluluklardan çok dikkatli bir biçimde yalıtılmalıyken dışarı çıkıp işyerine gelmesi kabul edilemez. Kuşkusuz toplumsal sağlığı bu denli etkileyen bir hususa ilişkin işyeri hekiminin mevzuat çerçevesinde ilgili yerlere gereken bildirimleri yapması lazımdır. İşverence söz konusu bildirimin engellenmesi mümkün olmadığı gibi görevlerini yerine getirmesinden kaynaklanan herhangi bir kısıtlama da olmaz.¹⁴⁸

İşyerlerinde tatbik edilmesi gerekli olan sağlık önlemleri içinde bulunduğumuz salgın koşullarından dolayı güncellenmesi lazımdır. Nitekim günlük hastayla vaka sayıları çerçevesinde tatbik edilecek önlemler bazı kısıtlamaları da beraberinde getireceği için tedbirlerin artırılması lazımdır. TC Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı “İşyerlerinde Koronavirüse (COVID-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler”i yayımlamıştır. Salgın sürecinde işyerlerinde meydana gelecek sorunlar doğru olarak belirlenmeli ve bu çerçevede gereken tedbirler alınmalıdır. Ters durumda işçilerin işyerindeki sağlıkla ilgili hakları risk edilecektir. Tüm mesai başlangıçlarında çalışanların mümkün olduğunca temastan uzak bir biçimde ateşleri ölçülmelidir ve yüksek olması halinde ilgililere yönlendirilmelidir. İş sahası içinde çalışanların yine birbirleriyle kurdukları temasları azaltmak üzere sosyal mesafe kuralları tatbik edilmelidir. Aralarda tüm fırsatlarda temizlikle hijyen bakımından çalışanlar el yıkama hususunda özendirilmeli, ellerin yıkanmadığı durumlarda dezenfektan kullanılmalıdır. Pandemiden dolayı eğitimde yeni bir yaklaşım durumuna gelen evden eğitimlerde de hijyen koşullarına ilişkin gereken bilgiler sunulmalıdır. İş sahalarında alınacak tüm bu tedbirlerin yanında kovit-19’un yayılmasını önleyebilmek için düzenli aralıklarla havalandırmalar

¹⁴⁷<http://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/mecmua/article/isveren-saglik-gozetimi-saglama-yukumlulugune-covid-19-salgini-baglaminda-genel-bir-bakis>, İZMİRLİOĞLU Ayça, İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne Covid-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış, S. 14, E.T. 01.07.2021

¹⁴⁸ İZMİRLİOĞLU, S. 17

yapılmalıdır. Önlemlerin gerektiği gibi yapılıp yapılmadığını denetlemenin gerektiği de gözden uzak tutulmamalıdır. Sağlık Bakanlığınca hastalık yayılım tesirleri çerçevesinde düzenlenen öneriler vardır. Söz konusu öneriler kamu spotuyla mümkün olduğunca topluma servis edilse de işverenlerle ilgili olarak idarelerce özel kitaplar oluşturulmalıdır. Mümkün olduğunca temasın azaltılması hedeflendiğinden kitaplara internet üstünden erişilmektedir.¹⁴⁹

Hastalık hakkında tıp biliminde elde edilen gelişmeler doğrultusunda birçok tedbirin uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Öncelikle hava yolu ile bulaş riskinin engellenebilmesi adına maske kullanımı ve hijyen koşullarının sağlanabilmesi için çalışma ortamında ilgili yerlerde dezenfektan bulundurulmalıdır. Ayrıca işveren tarafından sosyal mesafe kurallarına uygun bir çalışma ortamı sağlanması gerekmektedir.

6. İşyeri Hekiminin Yetkileri

İşyeri hekimlerinin yetkisi kanunlarda bulunmaktadır. İHDSPGYSEHY m. 10, “b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.

c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek. ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak. (2) Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri 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 kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.” hükmüyle işyeri hekiminin yetkilerine kanuni düzenlemeler getirilmiştir.¹⁵⁰

İş sahasında oluşabilecek acil ve durdurulamaz bir durum olduğunda işin durdurulmasına yönelik olarak işveren ile görüşmenin yanında bunun tam olarak nelerden kaynaklandığını belirlemek için ilgili personelden bilgi alınıp gereken denetimleri yapma yetkisi bulunmaktadır. Bunun yanı sıra tam zamanlı şekilde faaliyette bulunan işyeri hekimlerinin “panel, seminer ve eğitim vb.” faaliyetlere katılma hakkı da vardır. Katılımın temin edilememesi konusunda işverence belli bir baskı yapılmayacağı sabittir. Bütün bunların

¹⁴⁹ DURMUŞ, S. 13

¹⁵⁰ BİRDAL, S.39

yanında söz konusu faaliyetlerde geçen bir sene içindeki toplamda 5 iş günü çalışma süresinden sayılacağı için herhangi bir ücret kesintisi yapılması da mümkün değildir.¹⁵¹

İşveren ile arasındaki ilişki gereği işçi konumunda olan işyeri hekimi öteki işçilerden ayrı olarak tam bir emirle talimat altında kabul edilemez. Ancak ücret alması şeklinde öteki işçilerden bir farkının bulunmasa da işyeri hekimi öteki işçilere göre bağımsızdır. Onlara düşen görevlerle yetkileri bağımsız şekilde özverili olarak mesleki kurallara uymak sureti ile gerçekleştirir. İş ortamı içinde ona tahsis edilen bölümün dışında istediği yerde incelemelerde bulunarak iş sağlığıyla güvenliği şartlarının geliştirilmesine yarar sağlayabilir. Bu hususta işverence belli bir kısıtlamaya tutulması mümkündür. Belli bir kısıtlamayla karşı karşıya kaldığında görevini gerektiği gibi yapmadığından meydana gelecek zararın kamusal bir boyutunun bulunduğu unutulmamalıdır. Yasa koyucu işyeri sağlığıyla güvenliği bakımından öngörülü olarak davranmıştır. Yasayla korunması gerekli olan düzenlemelere ilişkin gereken açıklamalara yer verilse de uygulama sahada kimi şeyler formalite şeklinde yapılmaktadır. Düzenlemeye karşın belli kurallara bazen işverence uyulmadığı görülse de sözü edilen bağımsızlık etkeninin işyeri hekimince de istismar edildiği bilinir. Maddi ya da manevi çıkar sağlamanın yanında yükümlülüklerini yerine getirmekten imtina eden kişilerin gerçekleştirdiği yasaya aykırı davranışlardan dolayı kamusal bir zarar olduğu ortadadır. Devlet erki kullanılarak gereken denetimler gerçekleştirilmediğinde kuralların sadece resmiyette uygulanabileceği söylenebilmektedir.¹⁵²

Çalışma hayatının sürekliliğini engellemek adına işyeri hekiminin belirli yükümlülükleri bulunmaktadır. Görevini ifa ettiği esnada herhangi bir aksamaya mahal vermemelidir. Ayrıca çalışma süresi içerisinde elde etmiş olduğu mesleki sırların yanı sıra ticari yaşantının gerekliliği olan verileri de saklamak durumundadır.¹⁵³

Elçi bu konuda genel bir değerlendirmeye görevleriyle yetkilerini vermiştir. “İşyeri hekimlerinin görevleri olduğu kadar yasa ve yönetmelik gereği çeşitli yetkileri de bulunmaktadır. Bu kapsamda:

-İşyeri hekimi işyerinde hayati tehlike arz eden bir durum olması halinde bunu işverene yazılı olarak bildirir. Ancak buna rağmen işveren tarafından makul bir süre içerisinde gerekli önlemler alınmaz ise bu kez işyeri hekimi söz konusu durumu çalışma yerinin bağlı bulunduğu ilgili il müdürlüğüne bildirme konusunda yetkilidir,

¹⁵¹ KAPLAN- SENYEN, S.503

¹⁵² GİRİTLİOĞLU- GÜLER- ÖZÇELİK, S.26

¹⁵³ SENYEN- KAPLAN, S. 502

- İşyeri hekimi tarafından işyerinde belirlenen tehlikenin hayati ve ciddi olması, aynı zamanda bu tehlikenin önlenemez olması ile bu tehlikeye acil müdahale gerekmesi durumunda işin durdurulması için işverene başvurmak konusunda yetkilidir,
- İşyeri hekimi, görevinin doğası ve mantığı gereği işyerinin tüm bölümlerinde İSG açısından inceleme yapmak, bilgi ve belgelere erişmek ve işçilerle görüşme yapmak konusunda yetkilidir,
- İşyeri hekimi, işverenin bilgisi doğrultusunda ve görevinin gerektirdiği konularda ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak konularında yetkilidir.”¹⁵⁴ biçimindeki maddeleriyle yetkileriyle görevlerini mevzuata göre ifade etmiştir.

Tatbikatta işyeri hekimliğiyle alakalı ayrı bir tartışma da muayene meselesidir. Fakat işyeri hekimi sigortalıları muayene edip tedavi yapabilir ve gerektiğinde raporla reçete yazabilir. Söz konusu yetki işyeri hekimlerine Sosyal Güvenlik Kurumunca temin edilmektedir. Sözü geçen yetki işverence Sosyal Güvenlik Kurumu’na başvuru yapılması durumunda gerçekleşebilmektedir. İşçi ve işveren bakımından çok önmeli olan bu durumun kamusal bir yararı da vardır. İş yerinden gitmek zorunda olmayan işçiler rahatça tedavi olabileceği gibi işveren bakımından da muhakkak daha verimli olacaktır. Bu noktada dikkat edilmesi gerekli olan konuya işyeri hekimlerinin zorlama altında olmamasıdır. Bir biçimde baskı hissetmesi durumunda özverili bir çalışma temin etmesi mümkündür. İşverenin talepleri çerçevesinde gerçekleşecek olan işyeri hekiminin söz konusu yetkisi uygulama sahasında istismar edilmemelidir. Yalnızca tedaviyle rapor hizmeti vermesi durumunda iş güvenliği bakımından farklı sorunlar meydana geleceği kesindir.¹⁵⁵

7. İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri

İşyeri hekimleri, İSG çerçevesinde hizmetlerinin yapılmasındaki olasılıklardan dolayı işveren karşısında hukuki olarak sorumludur. İşyeri hekimleri, görevlerini yaparken işveren ile arasındaki hukuksal münasebeti koruyarak yükümlülüklerini gerçekleştirmek zorundadır. İşyerindeki akışın kesilmesini temin edecek hareketlerden kaçmanın yanında verimliliği azaltacak durumlarla davranışlara girmekten uzak durmaktadır. Durum böyle olduğunda işverenin ticaret sırlarıyla personelin bireysel sağlık bilgilerini de gizlemelidir.¹⁵⁶

¹⁵⁴ ELÇİ, S. 76

¹⁵⁵ TAHTAKIRAN, S.124

¹⁵⁶ ELÇİ, S. 76

İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde gerçekleştirilen çalışmalarla ilgili tespitlerle önerilerini tasdikli deftere kaydetmek ve bulunması durumunda ve gerektirdiğinde iş güvenliği uzmanıyla beraber eş zamanlı olarak imzalamak ve suretlerini saklamak mecburiyetindedir. İşyerindeki denetimlerde, işyeri hekiminin bu mecburiyeti yerine getirmediğinin belirlenmesi durumunda; işyeri hekimi Bakanlık tarafından yazılı olarak uyarılmaktadır. İkaz gerektiren durumun yinelenmesi durumunda işyeri hekimi belgesinin geçerliliği 1 sene süre ile askıya alınmaktadır. Belge geçerliliği askıya alınan kişiler Genel Müdürlüğün web sitesinde duyurulur. 1 senenin sonunda işyeri hekiminin yeniden görevlendirilebilmesi için Bakanlık tasdikinin alınması lazımdır. Bu onaylı defter; işyeri hekimiyle işveren ya da işveren vekilin tarafından, bulunması durumunda ve gerektiği zaman iş güvenliği uzmanıyla eş zamanlı şekilde imzalanmaktadır. Defterin imzalanmaması ya da düzenli tutulmamasından işveren ya da işveren vekili sorumlu olmaktadır.¹⁵⁷

İHDSPGYSEHY m. 11, “(1) İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. (2) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. (3) **(Değişik:RG-18/12/2014-29209)** İşyeri hekimleri, 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 bildirmekle yükümlüdürler. (4) İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar. (5) İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.”¹⁵⁸ biçimindeki hükmüyle işyeri hekiminin yükümlülükleri tanzim edilmiştir.

6331 sayılı İSGK m. 8/2, “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı,

¹⁵⁷ ŞAHİN, S.74

¹⁵⁸ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, E.T. 04.06.2021

görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.”¹⁵⁹ hükmüyle işyeri hekiminin bildirim yükümlülüğüyle yükümlülüğe aykırı davranılması durumunda karşılaşacağı yaptırımı tanzim etmiştir.

İş atmosferindeki sağlıkla güvenlik tedbirlerinden dolayı işyeri hekimleri işveren karşısında sorumludur. Hizmet vermiş olmasından dolayı işyerinde iş sağlığıyla güvenliğine dair farklı durumlarda haber vermek zorundadır. Acil işin durdurulması gereken kimyevi patlama, yangın patlamasıyla göçme vb. hallerde işverenin rasyonel süre içinde müdahalesinin mümkün olmadığı hallerde bağlı oldukları çalışma ve iş kurumuna yazılı olarak bildirmek zorundadır.¹⁶⁰

8. İşyeri Hekiminin Sır Saklama Yükümlülüğü

İşveren karşısında konumu işçi olan işyeri hekiminin öteki işçilerde olduğu gibi sır saklama yükümlülüğü vardır. Nitekim işyerinin akışını aksatmamak, işyerindeki bilgi akışı ile alakalı dışarıya bilgi vermemek hekiminin yükümlülüğündedir. Bunların yanında “Kişisel Verileri Koruma Kanunu”nun yürürlüğe girmesiyle beraber sorumluluk artar.¹⁶¹

¹⁵⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, E.T. 30.07.2021

¹⁶⁰ ADA, S.30

¹⁶¹ KÖK; s.60

Kanuni mevzuata göre sır saklama yükümlülüğüyle alakalı ayrıntılı bir madde olmasa da çağımızdaki gelişmeler çerçevesinde yorum yapılması lazımdır. Bilhassa yeni kanunlar ile beraber bireysel veri şeklinde tabir edilen bazı bilgilerin yasanın saptadığı ölçüler içinde korunması gerektiği sabittir. Anayasa Mahkemesi'nin 2016/125 E. 2017/7143 K. sayılı ve 28.09.2017 tarihli Anayasa Mahkemesi kararında; *“Sır saklama yükümlülüğü altında olan kişiler ise avukat, hekim veya mali müşavir gibi kendi kanunlarında görevleri dolayısıyla edindikleri bilgileri zamanla sınırlı olmaksızın açığa vurmaları yasak olan ve bu yasağın ihlali hâlinde hukuki ve cezai sorumluluğu olan kişilerdir. Ayrıca 95/46/EC sayılı Direktif'in 8. maddesinin (1) numaralı fıkrasında beş kategoride yer alan özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi kural olarak yasaklanmış ancak maddenin (2) numaralı fıkrasında bunun istisnaları düzenlenerek veri işlemenin önleyici hekimlik, tıbbi teşhis, tıbbi yardım veya bakım veya sağlık hizmetlerinin idarî olarak yürütülmesi için gerekli olması ve bu verilerin ya sağlık personeli veya sağlık personeli gibi sır saklamaya tabi kişiler tarafından işlenmesinin mümkün olduğu ifade edilmiştir.”* ifadesi vardır. Yani, işyeri hekimlerinin sağlık verileri çerçevesinde sır saklama yükümlülüğündeki çalışanlardan olduğu bilinmektedir.¹⁶²

¹⁶²<https://www.eskihukuk.com/content/bilgi-notlari/Saglik-Verilerinin-isyeri-Hekimi-Tarafindan-islenmesi-Hakkinda-Bir-Degerlendirme.pdf> ERTURAN- KÖŞKEROĞLU Şit, İşçilerin Sağlık Verilerinin İşyeri Hekimleri Tarafından İşlenmesi Hakkında Bir Değerlendirme, E.T. 31.07.2021, S.3

4. BÖLÜM

İŞYERİ HEKİMİNİN SORUMLULUĞU VE SONUÇLARI

1. Genel Kapsamda Sorumluluk

Sorumluluğun detaylı olarak ele alınabilmesi için işyeri hekiminin özelliğini tespit etmek lazımdır. İşverene iş sözleşmesiyle bağlı olan işyeri hekiminin konumu işçidir. Değişik bir boyut olan işçiler ile ilişkisindeyse belli noktalarda temsil yetkisinden dolayı işverenin vekilidir. Yönetmelikle kanuni düzenlemelerde ifade edildiği gibi işçiyle işyeri hekimi arasında talimata bağlı bir münasebet vardır. Bu haliyle işyerinin düzenlenmesi bakımından alınması gereken iş sağlığıyla güvenliği önlemlerine uymayan işçiler işyeri hekimince ikaz edilebilecektir. Bu tür bir durumun söz konusu olması durumundaysa işyeri hekiminin işveren vekili konumuna geçeceği ortadadır.¹⁶³

İşyeri hekimi tıbbi mevzuatın yanında çağımızda artık “Kişisel Verileri Koruma Kanunu”na göre de hastaların bilgisini gizlemek zorundadır. Bir dış müdahale karşısında gizlemeyle ilgili bir sorun olmamasına karşın işveren karşısında gizlememesi tartışma konusudur. Kamu boyutu olmasından dolayı işçinin sağlığının korunması çok fazla önem arz etmektedir. Bunun için işverenle işyeri hekimi arasındaki iş sözleşmesiyle sadakat olmasından dolayı işçilerle ilgili sağlık verileri talep edildiğinde verilmesi mümkün değildir. Bilhassa, sağlık sektörünün KVKK çerçevesinde hassas ölçütlere sahip olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır ama değişik durumlarda söz konusu bilgilerin işyeri hekimince işverene verilmesi lazımdır. Mesela alerjik hassasiyet içeren yemeklerden dolayı işyerinde sağlık tedbirlerinin alınmaması halinde işverenin sağlık verilerini elde etmesi lazımdır. İşyerine giriş ile beraber alınan raporun yanında uygulama safhasında bazen belli kontrollerin yapılması için muayenelerin gerçekleştirildiği bilinir. Yine işten ayrılışa götürecek bir nedenden dolayı rapor düzenlenebilecektir. Bütün bu durumlarda iş sağlığının kamusal boyutundan dolayı işçilerle ilgili verilerin işveren ile paylaşılması oldukça önemlidir. İşverence kullanılabilecek söz konusu yetkilerin bir güç şeklinde istismar edilmemesi lazımdır. Durum böyle olduğunda işyeri hekimi olarak görevi yapanların yanındaki sağlık çalışanlarının da teminat altına alınmasının gerekli olduğu kuşku götürmez. İşyeri hekimiyle işveren arasındaki işçi statüsü gözden uzak tutulamayacağı gibi kamusal bakımdan önemli bir yeri bulunan işyeri sağlığının

¹⁶³<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97930>, ÖZYURT Vuslat, İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler, S. 332, E.T. 19.06.2021

önemi de göz ardı edilmemelidir. Her iki boyut dikkate alınarak dengeli bir ilerleme gerçekleştirilmelidir.¹⁶⁴

İşyeri nezdinde işçi statüsünün yanı sıra güvenlikle sağlık önlemleri açısından işveren vekili olarak kabul edilen işyeri hekiminin bu vasıfta hukuken belirli sorumlulukları bulunmaktadır. Genel itibariyle doğrudan işçiye karşı tazmin sorumluluğu olduğunu söylemek mümkün değildir.¹⁶⁵

A. Hukuki Sorumluluk

İşyeri hekiminin işveren karşısında olduğu gibi işçi karşısında da belli sorumlulukları vardır. Bilhassa tıbbi müdahaleler gerekli ve yeterli biçimde uygulansa da istenmeyen bazı durumlar meydana gelmektedir. Teknik tabiriyle komplikasyon adı verilen bu durumlar tüm müdahalelere karşı gerçekleşebilir. Bunun dışında doktorun mesleksi bilgisizliği ya da elinde olanak bulunmasına karşı vaktinde gereken müdahalelerin yapılmamasından dolayı oluşan durumaysa “malpraktis” yani “tıbbi uygulama hatası” adı verilmektedir. Hatası bulunmamasına karşı meydana gelen komplikasyonlarsa yine doktorun müdahalede bulunması beklenir. Bütün müdahalelere karşı oluşan komplikasyonlardaysa hekimin sorumlu olması imkansızdır. Teknik tıbbi uygulamalar çerçevesinde müsaade edilen riskli durumlar için meydana gelen komplikasyonlarda doktora düşen tüm görevlerle yükümlülükleri tam olarak yerine getirdiğinden kusuru olmayacaktır. Dikkat ve özen hususundaki kriterse aynı durumdaki hekim ya da sağlık çalışanının hangi hareketleri göstereceğine bakılıp belirlenebilecektir. Durum böyle olursa doktorun olağan seviyede gereken müdahaleyi yapıp yapmadığı konusunun tespitiyle gerçekleşecektir.¹⁶⁶

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” m. 8/3, “Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.” Hükmü ile birlikte işyeri hekimi tarafından sunulan hizmet sırasında meydana gelen ihmaller nedeniyle işverene karşı sorumlu olduğunu belirtmiştir.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin diğer işçilerden farklı olarak işveren vekili niteliğine sahip olmaları nedeniyle doğrudan bir tazminat sorumlulukları bulunmamaktadır. Çalışma ortamında meydana gelen kaza ve hastalıklar nedeniyle ödenmesi

¹⁶⁴ KAYALI, S. 73

¹⁶⁵ SÜZEK, S. 912

¹⁶⁶ TAHTAKIRAN, S. 189

gereken tazminatlar işverence karşılanır ve kusur oranı doğrultusunda işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanlarına rücu edilir. İhtisas sahibi oldukları alana ait hizmetin sağlanmasında ifa yardımcısı olmaları nedeniyle işverenler bu kimselerin eylemleri nedeniyle kusursuz sorumludurlar.¹⁶⁷

Mevzuatla ilgili düzenlemede bulunan sözleşme sorumluluğu taraflar arasında yapılan ilişkinin sonucunda bir tarafın edimini hiç ya da gerektiği gibi yapmaması halinde karşımıza çıkar. İK düzenlemelerinde işveren vekilinin yaptığı işlemlerden dolayı aradaki münasebetin bir gereği olarak işverenin direkt sorumlu olacağını ifade etmiştir. Direkt olarak temsil yetkisiyle karşımıza çıkan işveren vekilinin yaptığı işlemler doğrudan işverenin hukuksal sahada hükümle netice oluşturmaktadır. İşveren vekili olan işyeri hekiminin gerçekleştirdiği işlemler doğrudan işverenin hukuksal sahada hükümle netice oluşturacaktır.¹⁶⁸

a) İşyeri Hekiminin Çalışanlara Karşı Sorumluluğu

Farklı kanuni düzenlemelerde hekimle hasta arasındaki münasebetin vekalet sözleşmesi vb. hüküm oluşturacağı kabul edilir. Yüksek Mahkeme doktorla hasta arasındaki münasebetin bir vekalet sözleşmesi olduğun değerlendirilmiştir. Tartışmanın konusu olan bu durumda hekim hasta arasında bir sözleşmenin olup olmadığı ve söz konusu sözleşmenin türü ele alınmalıdır. İşçi adaylığından iş çıkışına dek zamanla işçiyle işveren arasında bir sözleşme ilişkisinin olması kuşkusuzdur. Burada gerçekte sorgulanması gereken konunun bir vekalet münasebeti bulunup bulunmaması noktasında toplanır. TBK m. 417, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” hükmüyle işverence tüm sağlık tedbirlerinin alınmasının gerektiğini ifade etmiştir. İşverenin bu konuda aldığı sorumluluk işveren vekili olan işyeri hekimince yerine getirilir. Durum bu şekilde olduğunda işyeri hekimiyle işçi arasında bir iş akdinin bulunduğu görülmelidir. İş görme akdi yükümlülüklerini yapmaktan uzak olan ya da gerektiği biçimde yerine getirmeyen işyeri hekiminin işçileri zarara uğratması durumunda sorumluluk sahibi olacağı sabittir. Oluşan söz konusu zarar doğrudan işyeri hekiminden istenebilecektir.¹⁶⁹

¹⁶⁷ SÜZEK, S. 912

¹⁶⁸ KAYALI, S. 46

¹⁶⁹ YAMAKOĞLU, S. 140

Çalışma ortamının sağlıklı bir işleyiş içerisinde olabilmesi için işyeri hekimlerinin görevlerinin olduğunu ayrıntılı olarak izah etmiştik. Bu görevleri kusurlu bir şekilde yerine getirmedikleri takdirde haksız fiil hükümleri kapsamında çalışma yapan işçiye karşı doğrudan sorumlu hale gelmeleri mümkündür. Ayrıca işyerindeki sağlıkla güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi hususunda işveren yanında ifa yardımcısı niteliğini haiz işyeri hekiminin işçilere vermiş oldukları zararlar nedeniyle işverene karşı bir rücu sorumluluğu oluşacaktır.¹⁷⁰

İş yaşamının vazgeçilemez bir kısmı olan işyeri hekiminin haksız fiil sorumluluğuyla ilgili kimi şartların bulunması lazımdır. Şartlardan birincisi bir fiilin yapılması veya yapılmaması biçiminde gerçekleşebilir. İşyerindeki sağlık tedbirleriyle ilgili gereken görevlerini yapmadığı ya da yapmaması gereken bir hareketten dolayı işçilere zarar veren işyeri hekimi sorumludur. Mesela acil müdahale isteyen bir işçiye müdahalede bulunulmaması, çalışması konusunda sakınca bulunduğu durumda realiteye aykırı olarak rapor düzenleyip işçinin çalışmasıyla bundan dolayı daha büyük bir hastalığa yol açması ve vaktinde yapılması gereken bir muayenenin hiç yapılmaması durumları karşımıza çıkar.¹⁷¹

b) İşyeri Hekiminin İşverene Karşı Sorumluluğu

İşverenle işyeri hekimi arasındaki bağın belirlenmesi oldukça önemlidir. ancak aradaki sözleşme bağının özelliğini ortaya koyacak olan ihtilaf bakımından farklılık gösterebilir.

Davacı işçiyle davalı işveren arasındaki münasebetin çeşidi elbette hizmet sözleşmesi şeklinde karşımıza çıkar. İhtilafın kaynaklandığı konu belirlenmelidir. Yargıtay 2001 tarihli bir kararında, “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin ilgili hükmünde; işyerinde bulunması gereken muayene odası ile yer ve donatıma ilişkin hüküm, işin, işverenin işyerinde yapılması gerekliliğine işaret etmekte olup, sözleşmelerde de bu yön açıkça belirtilmektedir. İşyeri hekiminin hangi sosyal güvenlik kurumunun kapsamına gireceği de ayrı bir inceleme konusunu oluşturmaktadır. Hekim, hizmet ilişkisi içerisinde çalıştığından Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına gireceği kuşkusuzdur. Ancak, davacı gibi işyeri hekimliği ikinci bir iş olarak yapıldığından hekimin 5434 sayılı Emekli Sandığı kapsamında olması da mümkündür. Bu durumda iki sigortalılık müessesesi çatışmaktadır. Ancak, bir kimse iki ayrı kurum da sigortalı olamayacağından daha

¹⁷⁰ SÜZEK, S. 911

¹⁷¹ KAYALI, S.50

önce kurulmuş olan sigortalılığa değer vermek gerekir. Emekli Sandığı Kanununun 12. maddesi hükmü bu şekilde anlaşılmalıdır. Mahkemenin maddeyi bir başka şekilde yorumlaması ve İş Yeri Hekimliğinin özelliğini de göz ardı ederek kamu sağlık kurumunda aynı anda çalışmayı engel kabul ederek verdiği karar ilgili yasa ve yönetmelik hükümlerine aykırı olduğundan bozulması gerekmiştir.”¹⁷² biçiminde değerlendirilmiştir.

İş yaşamı içinde işveren gibi işçinin de üstüne düşen yükümlülükleri yapması lazımdır fakat işçinin karşısında daha kuvvetli bir pozisyona sahip olan işverenlerin bu husustaki yükümlülüğü daha geniş bir çerçeveye sahiptir. İşveren işyerinde oluşabilecek tüm bilimsel ve teknik riskleri değerlendirmek ve bunlarla ilgili gereken tedbirleri almak zorundadır. Gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda işçinin vücut ya da ruh sağlığına bir hanel gelmesi durumunda maddi ve manevi zararın ortadan kaldırılması istenebilir. Bu hususta işçiyi çok fazla koruyan kanuni düzenlemelere göre işveren bu husustaki düzenlemeleri başka birine bıraksa da sorumlu tutulmaz. Nitekim işveren vekili olarak davranan işyeri hekiminin alması gereken bir tedbirin olmamasından dolayı işçilerden birisinin ya da bir bölümünün

¹⁷² <https://www.kararara.com/yargitay/yhdk4/yrgtyk14566.htm>, E.T. 01.06.2021, Yargıtay “9 H.D. 25.09.2001 T. 2001/10041 E. 2001/14826 K.” , “Davacı, davalı şirkete ait işyerinde çalışırken emeklilik nedeniyle doktorluğu bıraktığından dolayı kıdem tazminatı talebinde bulunduğunu, işverenin eksik kıdem tazminatı ödemesi nedeniyle bakiye kıdem tazminatı karşılığı 414.000.000 TL.nin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davalı savunmasında, ayda 22 saat fiili çalışması bulunan davacıya bu saatlerin toplamı gün sayısı karşılığı kıdem tazminatı ödendiğini savunmuştur. Mahkeme ise, davacının çalıştığını belirttiği dönemler arasında aynı zamanda sağlık ocağı doktorluğu görevini yürüttüğü gibi, emekli sandığı iştirakçisi de olduğundan 5434 sayılı Emekli Sandığı Yasasının 12. maddesinin son fıkrası gereğince davanın reddi yönüne gitmiştir. Davacının iş yeri hekimi olduğu anlaşılmaktadır. Mahkeme, 5434 sayılı Emekli Sandığı Yasasının 12. maddesi hükümleri gereğince davacının davasının reddine karar vermiştir. Yasanın, Sandıktan Faydalanacaklar başlıklı bu maddelerinde, emekli sandığı iştirakçilerinin İş ve İşçi Sigortaları Kanunlarının hükümlerinden faydalanamayacakları belirtilmektedir. Mahkeme davacı doktorunda emekli sandığı iştirakçisi olduğunu vurgulayarak hakkında İş Yasası hükümlerinin uygulanamayacağı sonucuna ulaşmıştır. Davacı ile davalı işveren arasında düzenlenen sözleşmelerin başlığı hizmet sözleşmesi olup, bu sözleşmenin hukuki niteliği üzerinde durmak gerekir. Doktrinde taraflar arasında kurulan hukuki ilişkinin bir hizmet sözleşmesine dayanabileceği gibi istisna veya vekalet sözleşmesine dayanabileceği görüşü yer almaktadır. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin ilgili hükmünde; işyerinde bulunması gereken muayene odası ile yer ve donatıma ilişkin hüküm, işin, işverenin işyerinde yapılması gerekliliğine işaret etmekte olup, sözleşmelerde de bu yön açıkça belirtilmektedir. Yine Yönetmelik de yıllık izin hakkından söz edilmesi ve bunun sözleşmede yer alışı, aylık ücret belirlenmesi ve sözleşmede hüküm bulunmayan konularda İş Kanunu hükümlerinin geçerli olacağının belirlenmesi karşısında taraflar arasında ki akdin hizmet akdi olduğu açıktır. İşyeri hekiminin hangi sosyal güvenlik kurumunun kapsamına gireceği de ayrı bir inceleme konusunu oluşturmaktadır. Hekim, hizmet ilişkisi içerisinde çalıştığından Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına gireceği kuşkusuzdur. Ancak, davacı gibi işyeri hekimliği ikinci bir iş olarak yapıldığından hekimin 5434 sayılı Emekli Sandığı kapsamında olması da mümkündür. Bu durumda iki sigortalılık müessesesi çatışmaktadır. Ancak, bir kimse iki ayrı kurum da sigortalı olamayacağından daha önce kurulmuş olan sigortalılığa değer vermek gerekir. Emekli Sandığı Kanununun 12. maddesi hükmü bu şekilde anlaşılmalıdır. SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.9.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.”

zarar görmesi durumunda dahi genel hükümlere göre çalıştıran işverenin sorumlu olduğu ortadadır.¹⁷³

İşyeri hekimlerinin genel ve özel kanuni düzenlemelere göre hizmet verdikleri işveren karşısında sorumludur. Durum böyle olursa işyeri hekimince alınması gerekli bir tedbirin alınmamasından dolayı işçinin zarara uğraması durumunda zararı karşılayan işveren bu durumu işyeri hekimine rücu edebilir. Kanuni düzenlemelerden kaynaklı bu sorumlulukların herhangi bir sözleşmeyle sınırlandırılması ya da ortadan kaldırılması mümkün değildir. TBK m. 115, *“Borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür. Borçlunun alacaklı ile hizmet sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç sebebiyle sorumlu olmayacağına ilişkin olarak önceden yaptığı her türlü anlaşma kesin olarak hükümsüzdür. 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.”* biçiminde ifade edilen hükmün işyeri hekiminin sorumluluğunu 3. Fıkra çerçevesine alınabileceği ortadadır. Nitekim 6331 sayılı Kanunu m.8/3’e göre hizmet veren kuruluşlarla işyeri hekimiyle iş güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde ihmallerinden dolayı hizmet sunulan işverene karşı sorumludur. Doktorluğun özel uzmanlık gerektirmesinin yanında işyeri hekiminin belli yetkili makamlar çerçevesinde yapılabileceği ortadadır. Bundan dolayı hafif kusurlar da dahil olmak üzere işyeri hekiminin sorumluluğunun yok edebilmesi imkansız.¹⁷⁴

İşyeri hekimiyle iş güvenliği uzmanının diğer personele veya 3. Kişilere verdiği zararlardan dolayı işveren TBK m. 116 gereğince ifa yardımcısının vermiş olduğu zarardan sorumludur. Burada işverenin sorumluluğu için bir kusurun varlığı gerekli olmadığından kusursuz sorumluluk söz konusu olacaktır.¹⁷⁵

c) Sosyal Güvenlik Kurumunun İşyeri Hekimine Rücu

Kanuni düzenlemeler çerçevesinde iş kazasından sonra zarar görenlere SGK tarafından belli ödemeler gerçekleştirilmektedir. İş kazasıyla mesleksi hastalıktan dolayı mesleğinde kazanma kuvvetini %10 yitiren sigortalı kişiye devamlı iş göremezlik geliri, malul olan sigortalıyaysa malullük geliri bağlanır. Bütün bunların yanında iş kazasında yaşamını yitiren işçilerin mirasçılarına da ölüm geliri bağlanır. Yine genel sağlık sigortası çerçevesinde

¹⁷³ TAHTAKIRAN, S. 187

¹⁷⁴ YAMAKOĞLU, S.141

¹⁷⁵ KAPLAN- SENYEN, S. 217

sigortalı kişilere sağlık hizmeti de verilmektedir. 5510 sayılı Yasası'nın m. 21/f.4 hükmü ile, "iş kazası ve meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir." Hükmü vardır.¹⁷⁶

Yargıtay "10. H.D. 02.10.2018 T. 2016/2976 E. ve 2018/7382 K." sayılı Kararı'nda, "*Kurumun yapmış olduğu yardımları sorumlulara rücu edebilmesini sağlayan üçüncü kişinin suç sayılır hareketi, Ceza Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir. Dolayısıyla bu kavramın içine hem cürüm hem de kabahat suçları girmektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun Kast başlıklı 21. maddesi; Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir düzenlemesini içermektedir. Kanun Madde 39: Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malûl veya vazife malûlü olan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir 5510 sayılı Kanunun 39. maddesi hükmüne göre; Kurumun rücu hakkı, üçüncü kişinin sadece kasıtlı fiili haline özgülenmiştir.*"¹⁷⁷ biçimindeki ifadesi ile SGK'nın açacağı rücu davalarındaki kusurun yeterli olduğunu kastın aranmaması gerektiğini ifade etmiştir.

¹⁷⁶ YAMAKOĞLU, S.142

¹⁷⁷ <https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/18-is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-sebebi-ile-sgk-tarafindan-acilacak-rucu-davalarinda-kisilerin-kusurlu-olmasi-yeterlidir-kastin-varligina-gerek-yoktur-yargitay-10-hd-2018-7382-0299.html>, E.T. 07.04.2021, Yargıtay "10. H.D. 02.10.2018 T. 2016/2976 E. ve 2018/7382 K." "Kurumun yapmış olduğu yardımları sorumlulara rücu edebilmesini sağlayan üçüncü kişinin suç sayılır hareketi, Ceza Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir. Dolayısıyla bu kavramın içine hem cürüm hem de kabahat suçları girmektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 'Kast' başlıklı 21. maddesi; 'Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir.' düzenlemesini içermektedir. Buna göre, Kanunun suç saydığı bir eylem dolayısıyla kişinin cezalandırılabilmesi için, kural olarak eylemin kasten işlenmiş olması gerekir. Kastın unsurları ise: 1-)Öngörme Unsuru; Failin kasten hareket etmiş sayılabilmesi için, sonuç alt unsuru da dâhil olmak üzere yasal tanımda yer alan tüm unsurları öngörmüş, yani onları bilmiş olması gerekir. 2-)İsteme (irade) Unsuru; Bir şeyin bilinmiş olması, o şeyin aynı zamanda istenmiş olduğunu göstermez. Yani, öngörme, aynı zamanda isteme anlamına gelmez. Bu nedenle, failin kasten hareket ettiğini söyleyebilmek için, başta kanunda tanımlanan sonuç alt unsuru olmak üzere, öngördüğü tüm hususları aynı zamanda istemiş olması gerekir. Failin öngördüğü ile istediği arasında uygunluk varsa, yani öngördüğü sonuca ulaşmak için iradesini harekete geçirmişse, kastı oluşmuş sayılır ve bundan sorumlu tutulur. 5510 s. Kanun Madde 21/4: İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir. 5510 s. Kanun Madde 39: Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malûl veya vazife malûlü olan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir 5510 sayılı Kanunun 39. maddesi hükmüne göre; Kurumun rücu hakkı, üçüncü kişinin sadece kasıtlı fiili haline özgülenmiştir. Yasanın açık ve buyurucu hükmüne göre; üçüncü kişi, kasta dayanmayan fiili sonucunda sigortalının malûl kalmasına veya ölümüne neden olmuş ise, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan aylıkların ilk peşin değerinin yarısından sorumlu tutulması mümkün değildir."

B. Cezai Sorumluluk

Ceza sorumluluğunun şahsi olması nedeniyle çalışma ortamında meydana gelen kazada kusur oranı belirlemesi yapılması gerekmektedir. Kimsenin neden olmadığı bir kusur nedeni ile cezalandırılabilmesi mümkün değildir.¹⁷⁸

Doktorun sorumluluğu dendiğinde en başta akla gelen tabii olarak taksir sorumluluğu olmaktadır. Cezai sorumluluk iki değişik biçimde karşımıza çıkar. Bunların birincisi “kast” dıgeriyse “taksir sorumluluğu”dur. Doktor kusurundaysa kastın aranması çok mümkün olmaz. Tedavide veya muayenede kast sorumluluğuyla hareket edemeyen doktorun taksir sorumluluğu olur.¹⁷⁹

Doktorun taksir sorumluluğu cezai taksir sorumluluğundan ayrı olmadığı gibi yalnızca mesleksi çalışmaları yaptığı sırada karşılaşılabileceğimiz bir durumdur. Böyle olunca gerçekleştirilecek sorumluluk incelemesinde doktorun işinden kaynaklı tüm konuları dikkate alıp ve zararın oluşmasını istemediği durumda meydana geldiği olguları dikkate alarak değerlendirmeler yapar.¹⁸⁰

Kanuni düzenlemeyle beraber işverene cezai sorumluluk getirilir. Bu noktada dikkat edilmesi gerekli konu “kast sorumluluğu”dur. Belli bir biçimde alması gereken tedbirleri ihmal eden işverenin ihmal ettiği davranıştan dolayı birisinin zarar görmesi durumunda ihmali davranışla kasti olarak adam öldürme suçu söz konusu olabilir. İşveren vekili konumundaki işyeri hekimi için de aynı durum geçerlidir. İşverenin tersine işyeri hekimine ilişkin bu tür kanuni düzenleme olmasa da genel hükümler çerçevesinde işyeri hekiminin de buna tabi olacağı ortadadır. Cezai bir sorumluluktan söz edilirken taksirin yanında “kast sorumluluğu” kanuni bir anlamda gerçekleşemez. Sebebiyse “kaza” kavramıyla “kast” teriminin tamamıyla değişik konular olmasından kaynaklanır. Ancak kanuni düzenleme gereği öldürme eyleminin kasti olarak gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. İşyerindeki kazaların önemli bir bölümü de bir şey yapmak suretiyle değil de bir şey yapmadan oluşacaktır. İşveren veya işveren vekili olan işyeri hekimince bir işçinin ölmesi için tedbir alınmaması kasti mantığa aykırılık oluşturacaktır. Sözü geçen durum olsa olsa şuurlu taksir şeklinde ele alınabilecektir. Bunun yanı sıra TCK m. 83 “Önceden gerçekleştirdiği

¹⁷⁸ SÜZEK, S. 914

¹⁷⁹ YAMAKOĞLU, S.143

¹⁸⁰ KAYALI, S. 59

davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması” maddesinin herhangi bir biçimde iş kazalarına uygulanması mümkün değildir.¹⁸¹

TCK m.22/2, *“dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir”*. Hükmüyle taksir izah edilmiştir. Bu çerçevede aynı maddede bireyin öngördüğü sonucu istememesi durumunda meydana gelmesinin şuurlu taksir olduğunu ifade etmiştir. Bir tanıma göre, *“failin işlediği fiilde istemeden meydana gelen sonuçtan sorumlu tutulması taksir olup, bir başka tanıma göre ise failin suç tipindeki neticeye yönelik olarak kast içinde bulunmadan ve zorunlu olduğu özeni gösterdiği takdirde neticenin meydana gelmeyeceği hallerde, tespit edilmiş suç tipini hukuka aykırı olarak ihlal etmesi halinde taksirden söz edilir”*. Toplumun kişilere yüklediği dikkatle özen yükümlülüğünden dolayı taksirli bir hareket cezalandırılır.¹⁸²

İşyerinde tatbik edilmesi gerekli bazı yükümlülükler vardır. Söz konusu yükümlülüklerin matbu olanlarının dayanağı kanundur. Daha sonra uygulanacak yazılı olmayanlarsa hadiselerle dayalı olarak saptanmaktadır. Oluşan hadiselerde iş güvenliği bakımından alınması gereken teknolojiye gelişmelerin yeri unutulmamalıdır. Hukuksal bir sözleşme gerçekleştirilmenin tabiatı gereği tarafların belli yükümlülükleri vardır. Hukuksal sorumluluktaki gibi cezai sorumlulukta da tarafların yükümlülüklerini yapmamasından dolayı oluşacak kusurlar vardır. Kusurların oranı hesaplanırken öne alınması gereken konu tarafların yükümlülüklerini gerektiği gibi yapıp yapmadığının tespitiyle ortaya çıkar.¹⁸³

Taksirden söz etmek üzere doktorun kusurlu olması lazımdır. Fakat alması gereken yükümlülüklerin tümüne uygun olarak davranan doktorun tedavi metotlarının artık hukuk kurallarına aykırı olduğu düşünülemez.¹⁸⁴

Yargıtay “12. C.D. 27.02.2018 T. 2016/5873 E. ve 2018/2197 K.” sayılı Kararı’nda, *“yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, incelenen dosya kapsamına göre, Sanığın yetkilisi olduğu Şirkete ait deponun çatı tadilatı sırasında çatıda bulunan şeffaf plastik malzemeye basarak malzemenin kırılması sonucu 11 metre yükseklikten düşen çatı tadilatı işini alan taşeron firma çalışanı olan işçinin ölümüyle neticelenen olayda, sanık ile taşeron firma sahibi olan temyize gelmeyen sanık ... arasında düzenlenen sözleşmeye göre tüm iş güvenliği önlemlerini almanın taşeronun sorumluluğunda*

¹⁸¹ KAYALI, S. 63

¹⁸² Türkiye Barolar Birliği Dergisi, KAYA Asım İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu, s. 205, Ankara 2020

¹⁸³ ÖZEN, S. 239

¹⁸⁴ KAYALI, S. 64

olduğu ve taşeron tarafından iş güvenliği yerine getirilmeksizin iş yerinde çalışma yapılmayacağına hüküm altına alınması karşısında, meydana gelen iş kazası dolayısıyla sanığa atfı kabil kusur bulunmadığı gözetilmeksizin beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi, Kanuna aykırı olup, sanık müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden hükmün bu sebeplerden dolayı 5320 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme aykırı olarak bozulmasına.”¹⁸⁵ biçimindeki ifadesi ile işverence gereken tüm tedbirlerin alınmasıyla bu hususta bir tartışma olmaması durumunda cezai bir sorumluluktan söz edilemeyeceği ifade edilmiştir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerine Aykırı Davranmanın Sonuçları

A. İşveren Yönünden Sonuçlar

Mevzuata göre alınması gereken önlemleri almayan işverenin belli müeyyideler ile karşı karşıya kalması söz konusudur. Bunun için evvela yönetsel yaptırımlar, sonrasında cezai yaptırımlara olacaktır.

aa) İdari Yaptırımlar

aaa) İşin Durdurulması

Yasal düzenlemeler çerçevesinde işyerinde veya eklentilerinde iş yaşamını etkileyebilecek derecede bir yaşamsal tehlike belirlenmesi durumunda tehlike giderilinceye dek yaşamsal tehlikenin niteliğiyle riskin durumu dikkate alınarak işyerinin bir kısmında veya tümünde işler durdurulmaktadır.¹⁸⁶

İşin durdurulmasıyla ilgili yaptırımın tatbik edilmesi açısından ilk şart tehlikenin yaşamsal olmasıdır. Mesela cephe mantolama işi yapan usta açısından inşaat iskelesinin bağlantı pimlerinin montajlanmamasıyla iskelenin düşmeyi engelleyen korkuluklarının bulunmaması buna örnektir. Yaşamsal tehlike ortadan kaldırılıncaya dek işyerindeki iş durdurulmaktadır. Bu da işin özelliklerine dayalı olarak işyerinin tümünde ya da bir kısmında de olabilmektedir. Söz konusu karar verilir iken işyerinde yaşamsal tehlikeyle risk durumuna ilişkin doğru tespitler gerçekleştirilmelidir.¹⁸⁷

¹⁸⁵ <https://calismabaris.com/yargitay-kararlari/is-guvenligi-yargitay-kararlari/asil-isveren-alt-isveren-sozlesmesindeki-is-guvenligi-maddelerinin-ceza-sorumluluguna-etkisi-yargitay-karari/>, E.T. 19.04.2021

¹⁸⁶ KAPLAN- SENYEN, S. 518

¹⁸⁷ ELÇİ, S. 86

bbb) İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 79. Maddesinin 6. Fıkrasında bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyonca yapılan denetim esnasında iş yerinde çalışan işçilerin cinsiyeti, yaşı veya sağlık durumları iş yerinin çalışma şartları nedeniyle engel teşkil edeceği tespit edilirse çalışmaktan alıkonulacaklarına ilişkin bir hüküm mevcuttu. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile 1475 sayılı kanunun yürürlükten kalkması ile yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 25. Maddesinde işin durdurulmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmişse de cinsiyet, yaş veya sağlık durumları sebep gösterilerek işçilerin çalışmaktan alıkonulmasına ilişkin bir düzenleme hüküm altına alınmamıştır. Buna karşın tehlikeli çalışma koşulları, tehlikeli iş ve aletleri ile yapılması önem teşkil eden işlerde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmek adına İş Teftiş Tüzüğü'nün 4, 6,22 ve 29 sayılı maddelerine dayanılarak düzenlenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğince müfettişler yapmış oldukları teftiş esnasında yaş, cinsiyet veya sağlık durumuna ilişkin bir aykırılık tespit edecek olurlarsa ilgili mülki amire gönderecekleri bir yazı ile söz konusu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep edebilirler. Nitekim söz konusu teftişle görevli müfettişler mevzuat gereği bu hususu talep etmekle yetkili ve görevlidirler. (m.11/g)¹⁸⁸

Önceki kanuni düzenlemeler karşısında yeni kanuni düzenlemelerde işçinin alıkonulması için gereken kanuni düzenlemeler vardır. Ancak eski kanuni düzenlemelerde işçinin cinsiyetiyle yaşı vb. ölçütler dikkate bulundurulması halinde personelin çalışmaktan alıkonulabileceği düzenlenmiştir. Yine yönetmelik ile tanzim edilmese de değişik tüzüklerdeki düzenlemelere göre müfettişlerce gerçekleştirilen denetimlerde personelin cinsiyetiyle yaşı vb. ölçütleri dikkate alarak mülki amire yollanacak bir yazıyla söz konusu personelin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmekle görevlidir ve yetkilidir.¹⁸⁹

bb) Cezai Yaptırımlar

Cezai olarak, *“İşverenin cezai sorumluluğunun bir kısmı da para cezaları ile ilgilidir. Hukuki ve cezai sorumluluğun yanında üçüncü bir sorumluluk türü olarak da görülebilen idari para cezalarının, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda ortaya çıkan cezai bir sonuca sebebiyet verdiği için kanaatimizce ceza sorumluluğu altında değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.*

¹⁸⁸ KAPLAN- SENYEN, S. 521

¹⁸⁹ KAPLAN- SENYEN, S. 520

Türkiye’de şu tür idari para cezaları belirlenmiştir:

- İş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırılmaması: 5.000 TL (her ay aykırılığın devamı hâlinde) - Düzenleyici tedbirlere uyulmaması 1.000 TL (her ay 1.000 TL/her hüküm için)

- Müfettiş/denetçi çalışmalarının engellenmesi: 5.000 TL

- İşçilere gerekli eğitimlerin verilmemesi: 1.000 TL (her çalışan için)

Uygulanacak idari para cezaları her yıl ilgili bakanlıkça Maliye Bakanlığı yeniden değerlendirme oranına göre hesaplanarak yeniden belirlenmektedir. İdari para cezaları ile ilgili düzenlemeler İSGK’nin 26. maddesinde yer almaktadır.”¹⁹⁰ Anlaşılacağı gibi iş yaşamı içinde iş sağlığıyla güvenliği önlemlerini tatbik etmeyen işverenler için farklı miktarlarda yönetsel yaptırımlar vardır. Söz konusu hükümlerin caydırıcılığı uygulamada yapılacak teftişlerle beraber daha verimli olacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 24. Maddesinde, kanuna ilişkin maddelerin icra edilebilmesi ve teftişinin, teftiş yapmaya yetkili kılınmış Bakanlık ve müfettişlerce yapılacağı öngörülmüştür. 6331 sayılı yasa ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği yapılacak denetim ve incelemelerde 4857 sayılı İş Kanunun 92,93,96,97 ve 107. Maddelerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 24. Maddesinde öngörülen düzenlemeye göre Bakanlık işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapacak olduğu incelemelerde araştırma yapabilecek, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmek veyahut da denetleyebilmek adına numune alabilecek, eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimleriyle denetim ve kontrol yapabilecektir.¹⁹¹

Söz edilen cezai yaptırımların tatbik edilebilmesi için işyerinde muhakkak bir kazanın oluşması gerekmez. Söz konusu yaptırımların uygulanabilmesine yönelik olarak işveren veya vekilince cezai yaptırıma bağlayan bir kaidenin ihlal edilmesi yeter. Yani, cezai yaptırımın uygulanabilmesi için yaptırıma bağlanan belli bir ihlalin bulunması yeterlidir. İş sağlığıyla güvenliği maddelerine aykırılıktan dolayı oluşacak cezai sorumluluk işveren ya da işverenin bu hususta kendisine yetki verdiği işyeri sağlığıyla güvenliği önlemlerini alması gereken işverenin vekilindedir. Yani, bu hususta ekstradan tedbir alma görevi verilmeyen işveren vekilinin ceza sorumluluğu bulunmaz.¹⁹²

¹⁹⁰ AKSUNGUR- TERZİOĞLU, S. 24

¹⁹¹ KAPLAN- SENYEN, S. 523

¹⁹² EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, S. 411

6331 sayılı İSGK'nın; 6. maddesinin 1. Fıkrasına göre “belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işveren, görevlendirmedeği her bir işçi için 12.804 TL ve aykırılığın devam ettiği her bir ay için aynı miktar, On veya daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene 12.796 TL ve aykırılığın devam ettiği her bir ay için aynı miktar, 22. madde gereği elli veya daha fazla çalışanların bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmayan ve buna ilişkin diğer yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı 11.508 TL¹⁹³ para cezası uygulanır.” hükmü bulunmaktadır.

Türkiye’de gerçekleşen toplu işçi ölümleri vb. trajik hadiselerde iş sağlığıyla güvenliğinin önemini göz önüne sermiştir ve bazı uygulamalar söz konusu olmuştur. Yargıtay “21. H. D. 18.04.2017 tarih 2017/1857 E. ve 2017/3192 K.” sayılı Kararı’nda, “ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır 6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. 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. Çünkü bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir. İşvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet bağının 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.”¹⁹⁴ biçimindeki ifadesi ile Soma’da gerçekleşen maden kazasıyla

¹⁹³ EYRENCİ- TAŞKENT- ULUCAN- BASKAN, s.412

¹⁹⁴ <https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/ornek-manevi-tazminat-karari2-yargitay-21-hukuk-dairesi.html>, E.T. 08.04.2021, Yargıtay 21. H. D. 18.04.2017 tarih 2017/1857 E. ve 2017/3192 K. “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddeleri işverenin yükümlülüklerini, diğer davalı ... Kömür İşletmeleri AŞ.’nin ise alt işveren olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bunun yanında, gerek mülga BK’nun 47 ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı TBK’nun 56. maddesinde hakim bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene veya ölenin yakınlarına manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebileceği öngörülmüştür.. Bir ceza olmadığı gibi,

alakalı işverenin sorumluluğu konusunda nedensellik bağının incelenerek kusur araştırması yapılması gerektiğini belirtmiştir.

İşverenin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirerek alması beklenen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamış olmasından, dikkatsiz ve tedbirsiz davranmasından kaynaklı olarak işçinin iş kazasına uğraması, meslek hastalığına yakalanması yahut ölmesi durumunda ise Türk Ceza Kanunu madde 85 ve 89 kapsamında taksirle adam öldürme yahut taksirle adam yaralama suçları işlenmiş olacak ve bu kapsamda soruşturma ve kovuşturma başlatılacaktır. Türk Ceza Kanunu uyarınca “cezaların şahsiliği” ilkesi gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma görev ve yükümlülükleri işveren vekilinin sorumluluğunda ise bu önlemlerin alınmamış olması neticesinden işveren vekilinin sorumlu tutulacağı kabul edilmektedir.¹⁹⁵

B. İşçi Yönünden Sonuçlar

İş ortamının sıhhatiyle kamusal boyut dikkate alındığında işçilerinde tüm tedbirleri alması lazımdır. Yükümlülükler aykırı davranan işçi için işverene haklı neden ile fesih hakkı tanındığı gibi bunun dışında tazminat sorumluluğu da vardır. Bu sorumluluk gündeme geldiğinde iş kolunun tehlike arz edip etmediğinin yanında işverence alınması gereken tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığı da belirlenecektir.¹⁹⁶

C. İşyeri Hekimi Yönünden Sonuçlar

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” m. 8/2 uyarınca işyeri hekimi tarafından çalışma hayatına yönelik acil bir hal oluşması, kimyasal patlama yahut sızıntı gibi çalışmanın durdurulması gerektiren, ciddi hayati tehlikeye neden olan ve mesleki rahatsızlıklara yol açması mümkün olan durumun ivedi bir şekilde Bakanlığa ve bulunması halinde sendika temsilcileri yahut işçi temsilcilerine bildirmeleri gereklidir. Bu duruma aykırı işlem yapan işyeri hekimlerinin sahip olduğu belge üç ay süre ile tekrarının yaşanması halinde ise altı ay süre ile askıya alınacaktır.¹⁹⁷

6331 sayılı Yasa m. 8/f.4, “Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki

mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir.”

¹⁹⁵ KAPLAN- SENYEN, S.524

¹⁹⁶ KORKMAZ- ALP, S.330

¹⁹⁷ SÜZEK, S. 915

belgesi askıya alınır.” biçimindeki hükmünde “ihmal” kavramıyla kusur sorumluluğu işaret edilir. Sorumluluk bakımından “kast” ile “ihmal” terimlerinin ele alınıp incelemelerin gerçekleştirilmesi yararlıdır. Kastı özetle açıklamak lazımsa hukuk kurallarına aykırı bir davranışın göre göre oluşturulduğu halde ihmallerin hukuk kurallarına aykırı davranışların oluşmasını istememekle beraber bu tür bir netice meydana gelmemesine yönelik olarak gereken önlemlerin alınmaması halidir.¹⁹⁸

“İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” m. 41’de, “Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen veya belgelendirilen kişi ve kurumların belgelerinin geçerliliği ihtar puanları toplamının, kişiler için 100, kurumlar için 200 puana ulaşması durumunda altı ay süreyle askıya alınır. Sorumlu müdür ve eğiticilere verilen ihtar puanları kişinin sadece eğitici belgesine uygulanır. Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekiminin belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan işyeri hekiminin İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir. (3) Yetki belgelerinin geçerliliği askıya alınan kişi ve kurumlar askıya alınma süresince bu Yönetmelik kapsamındaki yetkilerini kullanamazlar. Ancak, yetki belgesinin geçerliliği askıya alınan veya belgesi doğrudan iptal edilen eğitim kurumunun faaliyeti onaylanmış eğitim programları bitinceye kadar devam eder. Askıya alınma süresi, programın bitiminde başlar. Yetki belgesi doğrudan iptal edilen kurumlar taahhüt ettikleri hizmetleri herhangi bir ek ücret talep etmeden bir başka eğitim kurumundan temin etmek zorundadırlar. Yetki belgesinin geçerliliğinin askıya alınması veya doğrudan iptali durumunda önceden yapılan aday kayıt işlemlerinden doğan hukuki sonuçlardan iptal edilen veya geçerliliği askıya alınan yetki belgesi sahipleri sorumludur. Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen kişi veya eğitim kurumlarında aşağıdaki durumlardan birinin varlığının tespiti halinde ilgili kişi, eğitim kurumu merkezi veya şubesine verilen yetki belgesinin geçerliliği; a) Bu Yönetmelik gereği düzenlenen evrakın gerçeğe aykırılığının tespiti halinde üç ay, b) Şirket ortaklarının uygunsuzluğunun ilgili kuruma bildirilmesine rağmen durumun 30 gün içerisinde düzeltilmemesi halinde üç ay, c) Yetki aldığı adres dışında hizmet vermeleri veya irtibat bürosu açmaları halinde altı ay, ç) Sunmakla yükümlü oldukları hizmetlerin tamamını veya bir kısmını devretmeleri halinde altı ay, d) Genel Müdürlükten onay alınmadan adres

¹⁹⁸ YAMAKOĞLU , S.142

değişikliği yapılması veya unvan değişikliği ile ilgili bildirim yükümlülüğünü 30 gün içinde yerine getirmemesi halinde bir yıl, süreyle askıya alınır. (6) Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen kişi veya eğitim kurumlarında aşağıdaki durumlardan birinin varlığının tespiti halinde ilgili kişi, eğitim kurumu merkezi veya şubesine verilen yetki belgesinin geçerliliği; a) Bir vize döneminde eğitim kurumunun yetki belgesinin üç defa askıya alınması, b) Belgesi askıda olan kişi ve kurumların bu süre içinde faaliyetleri ile ilgili sözleşme yaptıklarının veya hizmet vermelerinin tespiti, c) 21 inci maddede istenen başvuru evraklarından herhangi birinin gerçeğe aykırılığının tespiti, halinde doğrudan iptal edilir. (7) Yetki belgesi iptal edilen kişiler ve eğitim kurumları ile bu kurumlarda kurucu veya ortak olanların başvuruları, iptal tarihinden itibaren iki yılın tamamlanmasına kadar askıya alınır. (8) Bu Yönetmelik uyarınca kişi ve kurumlara uygulanan yetki belgesinin askıya alınması veya iptaline ilişkin itirazlar, işlemin tebliğ tarihinden itibaren en geç 10 iş günü içinde Genel Müdürlüğe yapılır. Bu süreden sonra yapılacak itirazlar dikkate alınmaz. Kesinleşen yargı kararı ile belgesi askıya alınan işyeri hekimleri,(2) bu maddede belirtilen itiraz hakkından yararlanamazlar.” biçimindeki hükmüyle askı durumlarını vermiştir.¹⁹⁹

Yasada bulunmayan askı süresine yönetmelikte yer verildiği ortadadır. Askı durumuna aykırı olarak davranan işyeri hekimlerinin söz konusu hareketi belirlenmiş olduğunda ya da hizmet verdiği veya sözleşme yaptığıının belirlenememesi durumunda direkt yetki belgesi iptal edilir.²⁰⁰

D. İşyeri Hekiminin Ücreti ve Yargı Yolu

Önceki dönemlerde işyeri hekimine verilmesi gereken bir asgari ücret tarifesine vardı. TTB bunu dikkate alarak bir asgari ücret tarifesine yayımlamış ve ödemeyi mecburi hale getirmiştir. Mecburiyetten dolayı uygulama safhasında değişik tartışmalar söz konusu olmuştur. Meydana gelen gelişmelerin üstüne tarife gibi bir düzenlemenin yerine ücret konusu tamamıyla taraflara bırakılmıştır. Tarifenin yerine taraf serbestisinin uygulanmasıyla birçok tartışma da bitmiştir.²⁰¹

Bunun yanı sıra kimi işverenlerce taşeron olarak çalıştırılan işyeri hekimlerinin alacaklarından kimin sorumlu tutulacağı konusu da tartışılmaktadır. Yargıtay 9 H.D. 31.05.2012 T. 2009/32096 E. ve 2012/19086 K. sayılı Kararı’nda, “...Davahılar arasında 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi kapsamında asıl işveren alt işveren ilişkisi olup

¹⁹⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, E.T. 11.04.2021

²⁰⁰ YAMAKOĞLU, S.143

²⁰¹ KAYALI, S.76

olmadığı çözümlenmesi gereken ilk problemdir. Davalı Y. AŞ işyerinde taşeron olarak çalışan diğer davalı şirketlerin temizlik işi, yemek işi ve üretim işi yaptıkları dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Bu bağlamda davacının gördüğü işin ve istihdam şeklinin somut olay özellikleri bakımından ele alınması gerekmektedir. Davacının gördüğü iş asıl işverenden doğrudan veya dolaylı olarak alınan bir işin ifası niteliğinde değildir. Bu durumda davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanunu 2. maddesi kapsamında asıl işveren alt işveren ilişkisi olmadığının kabulü ile davalı Y.. AŞ.nin asıl işveren olmadığı, dolayısıyla davacının davalı R.. AŞ yanındaki çalışmalarından dolayı sorumlu tutulamayacağını kabulü gerekirken mahkemece alacakların müstereken ve mütesilsilen tahsiline karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”²⁰² biçimindeki ifadesi ile görünüşte alt işverende gösterilmiş olsa da işyeri hekimlerinin husumeti direkt olarak işverene yönlendirmesinin gerektiğini ifade etmiştir.

Sayıştay 5. Daire 19.04.2016 T. 443/170 K. sayılı Karar’ında, “*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 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.*” denmiştir. Yasanın 6.maddesinin yürürlük kazanması 01.07.2016 olmasına karşın işyeri doktoru olarak çalışanla ilgili istisna

²⁰² <http://lucernaiuris.com/isyeri-hekimligi-destegi-alinmasinin-alt-isverenlik-dogurmuyacagi-birlikte-calistirma-olgusu.html>, E.T. 06.06.2021, Yargıtay “9 H.D. 31.05.2012 T. 2009/32096 E. ve 2012/19086 K”, “Davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi kapsamında asıl işveren alt işveren ilişkisi olup olmadığı çözümlenmesi gereken ilk problemdir. Davalı Y. AŞ işyerinde taşeron olarak çalışan diğer davalı şirketlerin temizlik işi, yemek işi ve üretim işi yaptıkları dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Bu bağlamda davacının gördüğü işin ve istihdam şeklinin somut olay özellikleri bakımından ele alınması gerekmektedir. Davacının gördüğü iş asıl işverenden doğrudan veya dolaylı olarak alınan bir işin ifası niteliğinde değildir. Taşeronun işyeri hekimi olan davacı temizlik, üretim veya yemek işinde değil, bu işlerde çalışan işçilerin gerekli muayene ve tedavilerinin sağlanmasına yönelik olarak tamamen alt işverenin kendi işyeri organizasyonunun gerektirdiği yasal zaruret çerçevesinde istihdam edilen bir kimsedir. Taşeron işçilerine sağlık hizmeti verilmesi asıl işverenden doğrudan veya dolaylı üstlenilen bir iş değildir. Davacı, asıl işverenin yardımcı işinin ifası için değil, taşeronun kendi işyeri örgütü içinde onun işçilerine hizmet sunmak için çalıştırılmaktadır. Alt işverenlik ilişkisinin konu bakımından sınırı, asıl işverenden üstlenilen işin bu işte çalıştırılan işçilerce ifasına kadardır. O işçilerin muayene ve tedavileri için taşeronun bir işçisinden iş sözleşmesi çerçevesinde muayene ve tedavi hizmeti alması <alt işverene bırakılan işin, asıl işverenin asıl işinin bir bölümü yahut yardımcı işi olması gerektiği> kuralının kapsamı dışında kalmaktadır. Bu durumda davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanunu 2. maddesi kapsamında asıl işveren alt işveren ilişkisi olmadığının kabulü ile davalı Y.. AŞ.nin asıl işveren olmadığı, dolayısıyla davacının davalı R.. AŞ yanındaki çalışmalarından dolayı sorumlu tutulamayacağını kabulü gerekirken mahkemece alacakların müstereken ve mütesilsilen tahsiline karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

getirilmesiyle 8.maddede işyeri doktorları için düşünülen ücretin ödemesinin yürürlüğünün “yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra olarak belirlenmesi nedeniyle işyeri hekimlerine yapılacak ödeme 30.12.2012 tarihinden itibaren kanunda öngörülen tutarlar olması gerekmektedir..”²⁰³ biçimindeki ifadeyle devlet kuruluşlarında çalışacak işyeri hekimlerinin ödenek sorunundan söz edilmiştir.

Seneler içerisinde devam eden hukuksal tartışmalardan dolayı bir içtihatın oluşturulmasının gerekli olduğu kanısına varılmıştır. Yargıtay “9. H.D. 05.04.2004 T. 2003/19606 E. ve 2004/7404 K.” sayılı Kararı’nda, “*Davalıya ait işyerinde çalışan davacı, işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeni ile ihbar ve kıdem tazminatları, Türk Tabipler Birliğince belirlenen tarifiedeki ücret üzerinden eksik ödenen ücret ve yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınmasını ve tazminatlarının da tarifiedeki ücret esas alınarak belirlenmesini* *talep etmiştir.*

Davacının mensubu olduğu Türk Tabipler Birliği, işyeri hekimliği asgari ücret tarifesi 6023

²⁰³ BAŞCIL Haluk, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi, TMMOB, Ankara 2003, S.25, Sayıştay “5. Daire 19.04.2016 T. 443/170 K”, “Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına 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 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. Bu durumda işverenler çalışanları arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmek durumundadır. Ancak söz konusu maddenin yürürlüğü 6331 sayılı kanunun ilk halinde 30.6.2014 olarak belirlenmiş daha sonra yapılan değişiklikle yürürlüğünün 01.07.2016 tarihi olacağı vurgulanmıştır. Ancak yürürlük maddesi olan 38.maddede 6 maddenin uygulanması konusunda Aynı Kanunun 8.maddesinin 7.fıkrasında; Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz hükmü vardır. Bu durumda kamu kurum ve kuruluşlarında asli görevlerinin yanında işyeri hekimi olarak çalışan personele ödenecek aylık ödeme 80 * 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutarı geçmeyecektir. 6331 sayılı kanunun resmi gazetede ilk yayınlandığı tarih olan 30.06.2012 tarihinde 8. maddenin yürürlüğü iki yıl ertelenmişti. Ancak kanunun yürürlük maddesinde 12/7/2013 tarihinde 6495 sayılı kanunun 56 md. ile değişiklik yapılarak 8. Maddenin yürürlüğü kanunun resmi gazete de yayınlandığı tarihten 6 ay sonra olarak belirlenmiştir. Kanunun 6.maddesinin yürürlüğe girmesi 01.07.2016 olmasına rağmen işyeri hekimleri olarak çalışan kişiler konusunda istisna getirilmesi ve 8.maddesinde işyeri hekimleri için öngörülen ücret ödemesinin yürürlüğünün yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra olarak belirlenmesi nedeniyle işyeri hekimlerine yapılacak ödeme 30.12.2012 tarihinden itibaren kanunda öngörülen tutarlar olması gerekmektedir. Yapılan incelemede Sağlık İşleri Müdürlüğünde doktor olarak çalışan’a yapılan işyeri hekimliği ücreti ödemesinin 6331 sayılı Kanun’un yukarıda belirtilen 8.maddesinde belirlenen ödemenin üzerinde olduğu görülmüştür. Sorumlular savunmada özetle; her ne kadar işyeri hekimliği ödemesi konusundaki 6331 sayılı kanunun 6 ve 7. Maddelerinden bahsederek Kanunun yürürlük tarihinin 01.07.2016 tarihine ertelendiğini ifade etseler de hâlihazırda işyeri hekimi olarak çalışan kişilere ödenen ücret konusu kanunun 8.maddesinde düzenlenmiş olup bu maddenin yürürlüğü de kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra olarak belirlenmesi nedeniyle işyeri hekimlerine yapılacak ödemelerin 30.12.2012 tarihinden itibaren kanunda öngörülen tutarlarda olması gerekeceğinden savunmaya katılmak mümkün görülmemiştir.”

sayılı Kanunun 28/II maddesine göre belirlemektedir. Bu düzenlemeyle Birliğe bağlı bulunan işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi verilmiştir. Belirlenen tarifiedeki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu vardır. Yasal bu düzenleme hem işyeri hekimini hem de taraf olan işvereni bağlar. Davacı ile davalı işverenin tarifiedeki ücretin altında ücret kararlaştırmaları ve davacının uzun süre bu ücreti kabul etmesi, tarifenin bağlayıcılığını ortadan kaldırmaz. Bir başka anlatımla davacı tarifiede belirlenen ücreti talep edebilir. Somut bu hukuksal olgulara göre işyeri hekimi ücret tarifesine göre belirlenen tazminat ve alacakların bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması gerekir. Yazılı şekilde sözleşmedeki ücret esas alınarak karar verilmesi hatalıdır.”²⁰⁴ biçimindeki ifadeyle işyeri hekimlerinin aldığı ücretle ilgili bir ihtilafın bulunması halinde TTB tarafından tespit edilen ölçütlerin kriter olarak alınmasının gerektiği ifade edilmiştir.

Yargıtay H.G.K. 02.02.2005 T. 2004/9-753 E. ve 2005/12 K. sayılı Kararı’nda, “Sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar, işyerinin yer aldığı risk gurubu, çalışan işçi sayısı, çalışma süresi hekimin sertifika numarası ve uzmanlık alanıdır. Öte yandan Türk Tabipler Birliğinin yayınladığı tarifelerin yasal dayanağını oluşturan 6023 Sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu’nun İdare Heyetinin Diğer Vazifeleri başlıklı 28.maddesinin 7.6.1985 gün ve 3224/54 sayılı Kanun ile değişik II.bendinde ki; ‘Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, bazı mıntikalarda odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler düzenlemek. şeklindeki düzenlemeden de açık bir biçimde anlaşılabilceği gibi, Türk Tabipler Birliğine; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi verilmemiştir. Hal böyle olunca, doktirinde de kabul edildiği üzere (Doç.Dr.Ömer Ekmekçi İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar MESS Mercek Dergisi, Nisan 2001, s. 73 vd. İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri 23 Mayıs 2002 Dedeman Oteli/İstanbul s.23 vd) Türk Hukukunda işyeri hekimi ile işveren uygulayacakları ücreti serbestçe kararlaştırabilecekleri işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin eri hekiminin tıbbi deontoleji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceği anlaşıldığından, Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret sözleşmesinin uygulanması zorunlu ve bağlayıcı bir tarife olmadığı yönündeki direnme kararı doğru olup, onaylanması

²⁰⁴ EKMEKÇİ Ömer, 4857 Sayılı Kanun’a Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, Legal Yayıncılık S. 77

gerekir.”²⁰⁵ biçimindeki ifadesi ile yine benzer bir biçimde asgari ücret tarifesinin geçerli bulunmadığına dönük bir karara varmıştır.

Yargıtay 9. H.D. 22.04.2019 T. 2017/10319 E. ve 2019/9292 K. sayılı Kararı’nda, “Davacı işçinin iş sözleşmesinde, Türk Tabipler Birliği’nin belirleyeceği tarifinin altında ücret ödenmeyeceği yönünde açık bir hükme yer verilmemiştir. Türk Tabipler Birliği’nin işyeri hekimlerinin alması gereken asgari ücret miktarını belirleme yetkisi bulunmayıp bu yönde alınan kararın iş sözleşmesinin tarafları yönünden bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, ilgili Yargıtay kararlarına gönderme yapılarak takdir mahkemeye ait olmak üzere hesaplamaya gidilmiştir. Mahkeme kararının gerekçesinde de Türk Tabipler Birliği’nin işyeri hekimleriyle işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmelerinde ücreti belirleme yetkisi olmadığı açıklandığı halde başka bir gerekçeye yer verilmeksizin zamanaşımı def’i ile sınırlı olarak hesaplanan ücret farkının kabulüne karar verilmiştir. İş sözleşmesinde ücretin TTB’nin belirlediği ücret olacağı kararlaştırılmadığından, davacının ücret farkı talebinin reddi gerekirken, yazılı şekilde ve hüküm fıkrasıyla uyumsuz gerekçe ile isteğin kabulü hatalıdır. İhbar ve kıdem tazminatı alacaklarının da davacıya ödenen ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ile hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.”²⁰⁶ biçimindeki ifadesi ile iş sözleşmesinde TTB’nin ücret tarifesi kararlaştırılmamasından dolayı hükme söz konusu değerin esas alınmamasının gerekli olduğu ifade edilmiştir.

Yargıtay bir kararında belirli bir süre işyeri hekimliği belgesi vermeye yetkili olan TTB’nin ücret belirleme yetkisinin bulunmadığını belirtmiştir.²⁰⁷

²⁰⁵ <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isyeri-hekiminin-ttb-ucret-tarifesinin-altinda-bir-ucretle-calisabilecegi>, E.T. 05.06.2021

²⁰⁶ <https://ergur.av.tr/isyeri-hekimi-ucret-farki-turk-tabipler-birliginin-isyeri-hekimlerinin-almasi-gereken-asgari-ucreti-belirleme-yetkisinin-olmaması/>, E.T. 02.06.2021

²⁰⁷ <http://ismahkemesi.com/2015/09/isyeri-hekimligi-ile-ilgili-yargitay-kararlari/>, E.T. 27.06.2021, Yargıtay “9. H.D. 30.09.2013 T. 2011/30471 E. ve 2013/24614 K.”, “İşyeri Hekimliği 4857 sayılı İş Kanununun 81 inci maddesinde düzenlenmiştir. İşyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun doğması için işyerinde sürekli olarak elli veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşveren, çalışan işçi sayısı ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür. İşyeri hekimleri İş Kanununa tabi işçi olarak istihdam edilirler. Uygulamada genellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırma yoluna gidilmektedir. Çalışma koşulları ve ücret taraflarca serbestçe belirlenebilir. Ancak, uygulamada Türk Tabipler Birliğinin hazırladığı tip sözleşmelerin yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, iş sözleşmesinde anılan birliğin periyodik olarak açıkladığı ücretlerin ödeneceği şeklinde açık bir kurala yer verilmesi halinde, söz konusu düzenleme taraflar için bağlayıcıdır (Yargıtay 9.HD. 11.3.2009 gün 2007/38580 E, 2009/6613 K.). İş Kanununun 5763 sayılı Yasayla değişik 81 inci maddesinin ikinci fıkrasında, işverenin işyeri sağlık birimi oluşturmak ve işyeri hekimi çalıştırmakla ilgili yükümlülüğünün, hizmet alımı yoluyla da yerine getirilebileceği hükme bağlanmıştır”

Söz konusu hekim özel sektördeki işverenlerce istihdam edilebileceği gibi devlet kurumlarınca da istihdam edilebilir. Böyle olunca işyeri hekiminin iş akdiyle alakalı uyuşmazlığının ne tür yargı sahasında çözüleceği sorunu ortaya çıkar. Yargıtay 4. H.D. 13.03.2017 T. 2016/9764 E. ve 2017/1623 K. sayılı Kararı’nda, “*Davacı Şti. vekili Avukattarafından, davalı ... aleyhine 17/06/2015 gününde verilen dilekçe ile kurum işleminin iptali istenmesi üzerine mahkemece yapılan yargılama sonunda;. Somut olayda da davalı idare, kamusal ve hizmetle ilgili olarak işlem tesis etmiştir. İdari işlemin iptali isteminde idari yargı görevlidir. Görev sorunu, kamu düzenine ilişkin olup açıkça veya hiç ileri sürülmesi bile yargılamanın her aşamasında mahkemelerce kendiliğinden gözetilir. Açıklanan nedenle; mahkemece, yargı yolu bakımından görevsizlik kararı verilmesi gerekirken bu yön üzerinde durulmadan işin esası incelenerek yazılı şekilde karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.*”²⁰⁸ biçimindeki ifadesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu’nda işyeri hekimi olarak görev yapan şahıs arasındaki uyuşmazlığın yönetsel yargıda çözümlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

²⁰⁸ YENİPİNAR, S. 144, Yargıtay “4. H.D. 13.03.2017 T. 2016/9764 E. ve 2017/1623 K.”, “Davalı; yargı yolu itirazında bulunmuştur. Mahkemece, davacı şirketin iş yeri hekimliği sözleşmesine göre hizmet verilecek yer olarak Marmaris/Muğla adresi gösterilmişken, hizmet verilen şirketin adresi ... olduğu için şehir dışı hizmet verildiği iddiasıyla yapılan işlemin yanlış olduğundan davanın kabulü ile, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 22. maddesinin (ç) bendi uyarınca yetki belgesinin 6 ay süre ile askıya alınmasına ilişkin idari işlemin iptaline karar verilmiştir. Davacı; davalı idarenin tek taraflı idari işleminin iptalini talep etmiştir. Davalı ... kamusal kurallar çerçevesinde faaliyet göstermekte olup eylem ve işlemleri de kamusal niteliktedir ve kamu hizmeti kavramı kapsamındadır. Somut olayda da davalı idare, kamusal ve hizmetle ilgili olarak işlem tesis etmiştir. İdari işlemin iptali isteminde idari yargı görevlidir. (2577 sayılı İYUY. m.2) Görev sorunu, kamu düzenine ilişkin olup açıkça veya hiç ileri sürülmesi bile yargılamanın her aşamasında mahkemelerce kendiliğinden gözetilir. Açıklanan nedenle; mahkemece, yargı yolu bakımından görevsizlik kararı verilmesi gerekirken bu yön üzerinde durulmadan işin esası incelenerek yazılı şekilde karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.”

SONUÇ

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Kanunu'nun yanında işyeri hekimiyle ilgili belli sorumlulukların, yetkilerle görevlerin başka kanunlarda bulunduğu ortadadır. İlk aşamada normal bir işçi vb. işverene sözleşmeyle bağlı olan işyeri hekiminin sorumluluklarının gerçekte hukuki olarak ne kadar geniş çerçeveli olduğu ortadadır.

İşverenle arasındaki sözleşmenin hukuksal özelliği gereği güvencesi olan işyeri hekiminin bağımsız olarak mesleki ve ahlaki kaidelerine uygun olarak davranması lazımdır. Çalıştığı işyerinin ticari ve tıbbi bilgilerini saklama yükümlülüğündedir.

Türk Ceza Yasası çerçevesinde işyeri hekiminin kusurlu olması durumunda cezai bir takibata konu olabilecek davranışlar göstermemesi için kanuni sorumluluklarının farkında olması lazımdır. Nitekim ihtisas olarak bir doktor olarak faaliyet gösterse de hukuki olarak bir sorumluluğu bulunduğu ve buna aykırı hareket edilmesi durumunda belli yaptırımlarla karşılaşacağı ortadadır.

Normal bir doktordan ayrı olarak işyeri hekimlerinin Bakanlıkça sertifikalandırılmasının gerekli olduğu bilinir. Bakanlık sertifikalandırılmayı kendi organizasyonu çerçevesinde akredite eğitim kurumlarınca temin edebilmektedir.

İşyeri hekimi aldığı söz konusu sertifikayla belli yetkileri elde ettiği gibi belli bir sorumluluğu da yüklenir. Görevse yönetmelikte ayrıntılı şekilde anlatılmıştır. Görevleriyle yükümlülüklerini yapmamasının sonucunda belli hukuksal ve cezai müeyyidelerle karşılaşmaktadır.

Uygulama sahasında “malpraktis” şeklinde belirtilen “yanlış müdahale” terimi işyeri hekimi içerisinde geçerli olmaktadır. Nitekim işverence temin edilen işyeri sağlık organizasyonu çerçevesinde gereken ekipmanları bulunan hekimin aldığı eğitimden dolayı kendinden doğru ve vaktinde müdahalede bulunması lazımdır.

İşyerindeki kazalarla iş yaşamından dolayı meydana gelebilecek rahatsızlıklar personel için risktir. Çalışıldığı süreçte oluşabilecek büyüklü küçüklü kazalar bazen telafi edilmesi imkansız mağduriyetler yaratabilir. Çalışanlarla ailelerinin bu tür zararlardan etkilenmemesi için riskler doğru değerlendirilmelidir ve gereken önlemler alınmalıdır. Tespit edilen riskler çerçevesinde bir biçimde tedbir alınmalıdır ve risk olduğu zaman müdahalede bulunulmalıdır. Bir hastane hekiminden daha fazla iş yaşamı içinde oluşan zararları tahmin

edebilen ve bunlara müdahalede bulunabilen hekimlerin kuşkusuz zararın minimuma indirilmesi konusunda önemlidir.²⁰⁹

Kısacası zamanla iktisadi ve teknolojik gelişmeler çerçevesinde yasa koyucu işverene göre daha kuvvetsiz bir durumdaki işçinin çalışma hakkının yanında bedensel bütünlükle yaşam hakkını da dikkate almıştır.

Mevzuata göre iş sağlığıyla ve güvenliğiyle alakalı ciddi önlemler alınmıştır, önlemlere uyulmaması durumunda belli yaptırımların tatbik edileceği ifade edilmişse de uygulama sahasında ne kadarlık başarı yakalandığı farklı bir tartışmadır. Ancak bütün bu uygulamaların aktif olarak uygulamaya aktarılabilmesinin öncelikli şartı elbette yeterince denetimdir.

²⁰⁹ http://sites.khas.edu.tr/tez/UygarKayali_izinli.pdf, KAYALI Uygar, İşyeri Hekimliği Sözleşmesi, E.T. 07.06.2021, S. 22

KAYNAKÇA

AKBAY Ömer, Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, Trabzon 2012, <http://www.saglikcalisanisagligi.org/tezler/yargitaykararlari.pdf>,

AKSUNGUR Ali Burak- TERZİOĞLU Ahmet, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu Araştırma Makalesi

ALP Nihat Seyhun- KORKMAZ Fahrettin, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019, Seçkin Yayınları

KARAKAŞ Onur Musab, İşverenin Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara 2015

ALPAGUT Gülsevil, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Yenilikler, AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Ankara 2005

ALU Ali, Sağlığın Temel Kavramları, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/368597>

BAŞBUĞ Aydın, İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Türk Tabipleri Birliği, Ankara 2003

BAŞCIL Haluk, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi, TMMOB, Ankara 2003

BAŞTERZİ Süleyman, Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2014

BAYCIK Gaye, Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri <http://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/mecmua/article/covid-19un-is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-bakimindan-degerlendirilmesi>, DURMUŞ Seda Arslan, Covid-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirmesi, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1585/17177.pdf>,

BAYSAL Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul 2019

BİRDAL Gonca, İşverenin İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü, <https://sso.medipol.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12511/7520/Birdal-Gonca-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>,

DEMİRCİOĞLU Murat/T.Centel İş Hukuku, C. Ertan , İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, MESS Mercek, Nisan 2004,

EKMEKÇİ Ömer, 4857 Sayılı Kanun’a Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, Legal Yayıncılık

ELÇİ Mehmet Harun, İşverenin İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü, Ankara 2020, Yetkin Basımevi

ERDOĞAN Gülnur, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2008-78-4> 54,

ERTURAN- KÖŞKEROĞLU Şit, İşçilerin Sağlık Verilerinin İşyeri Hekimleri Tarafından İşlenmesi Hakkında Bir Değerlendirme,<https://www.eskihukuk.com/content/bilgi-notlari/Saglik-Verilerinin-isyeri-Hekimi-Tarafindan-islenmesi-Hakkinda-Bir-Degerlendirme.pdf>

ESEN Bünyamin, 6514 Sayılı Kanun Sonrasında Türkiye Mevzuatında İşyeri Hekimliği Uygulamalarının Uluslararası Hukukla Karşılaştırılmalı Bir Analizi, Mali Çözüm Dergisi, Ocak 2014

EYRENCİ Öner- TAŞKENT Savaş- ULUCAN Devrim- BASKAN Esra, İş Hukuku, İstanbul 2020, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

GİRİTLİOĞLU Hakan, GÜLER Mustafa, ÖZÇELİK Ziyne, Hukuksal Boyutuyla İşyeri Hekimliği, https://www.ttb.org.tr/kutuphane/ish_hukuk.pdf,

İZMİRLİOĞLU Ayça, İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama
<http://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/mecmua/article/isverenin-saglik-gozetimi-saglama-yukumlulugune-covid-19-salgini-baglaminda-genel-bir-bakis>,

KAPLAN- SENYEN Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2020

KAYA ÇELENK Elif- İRİ, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/619098>

KAYALI Uygur , İşyeri Hekimliği Sözleşmesi ,
[://sites.khas.edu.tr/tez/UygurKayali_izinli.pdf](http://sites.khas.edu.tr/tez/UygurKayali_izinli.pdf),
Türkiye Barolar Birliği Dergisi, KAYA Asım İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama
Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu, Ankara 2020

KÖK Necdet, Türk Hukukunda İşyeri Hekimi, Ankara 2019

LİMON Aslıhan, Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/155537>

ÖLMEZOĞLU Necla İrem- TAKAOĞLU BAŞKAN Zeynep, Risk Değerlendirmesi Ne
Kadar Önemli “İşveren Açısından”

ÖZEL Süheyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu, İstanbul 2009

ÖZEN Mustafa, “İş Kazalarında Hukuki Cezai ve İdari Sorumluluk”, Ankara Barosu Dergisi,
2015

ÖZER Duygu Hatice, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1835212>,

ÖZDEMİR Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık

ÖZKAN Halid, İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti, Gazi
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara 2016

ÖZYURT Vuslat, İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97930>,

SÜMER Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018

SÜZEK Sarper, İş Hukuku Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2020

ŞAHİN Selçuk, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Uzmanlığı, Adalet Yayınevi, Ankara 2018

ŞİŞLİ Zeynep, İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği, İzmir 2007

YAMAKOĞLU Efe, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Seçkin Yayınevi K. Arıcı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara 1999

YENİPİNAR Mehmet Emre, İşyeri Hekimliği, Aristo Yayınevi Yayınları, İstanbul 2020

YILMAZ Fatih, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri, <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608606.pdf>,

TAHTAKIRAN Serdar, İşyerinin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü, İstanbul 2009, <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/46160.pdf>

TUNÇER Polat, Sağlık Hukuku Temel Bilgileri, Ankara 2017

<https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/ornek-manevi-tazminat-karari2-yargitay-21-hukuk-dairesi.html>

<https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/is-kazasi-1899.html>

<http://kazanci.com.tr/gunluk/10hd-2020-6998.htm>

<https://isgrehberi.org/2018/06/15/is-guvenligi-uzmani-cezai-sorumlulugu>

<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isci-sagligi-is-guvenligi-onlemlerini-alma-yukumlulugun-isverende-olmasi>

<https://calismabarisi.com/yargitay-kararlari/eniyetkemerleri>

<https://calismabarisi.com/yargitay-kararlari/is-guvenligi-yargitay-kararlari/isveren-isg-egitim-ucreti-talep-edebilir-mi-yargitay-karari/>

<https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/24-isyerinin-kendi-bunyesinde-uygun-nitelikte-isg-personeli-varsa-osgbden-hizmet-alinamaz-yargitay-7-hd-2015-21672-9905.html>

<http://ismahkemesi.com/2015/09/isyeri-hekimligi-ile-ilgili-yargitay-kararlari>

<http://iskanunu.com/haberler/az-tehlikeli-is-yerlerinde-is-sagligi-guvenligi/>,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=>

<https://www.msenel.av.tr/isyeri-hekimi-kismi-sureli-calisma-ihbar-kidem-tazminat/izmir-avukat>

<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/737908>,

<https://www.savasbaytok.av.tr/index.asp?sayfa=4340>,

<https://www.kararara.com/yargitay/yhdk4/yrgtyk14566.htm>

<https://www.isgkutuphanesi.com/tr/details/18-is-kazasi-ve-meslek-hastaligi-sebebi-ile-sgk-tarafindan-acilacak-rucu-davalarinda-kisilerin-kusurlu-olmasi-yeterlidir-kastin-varligina-gerek-yoktur-yargitay-10-hd-2018-7382-0299.html>

<https://calismabarisi.com/yargitay-kararlari/is-guvenligi-yargitay-kararlari/asil-isveren-alt-isveren-sozlesmesindeki-is-guvenligi-maddelerinin-ceza-sorumluluguna-etkisi-yargitay-karari/>,

<https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/554661/?v=list&aranan=tababet>,

<https://calismabarisi.com/is-guvenligi/is-guvenligi-is-guvenligi/sosyal-haklar/iguiseiade/>
<http://lucernaiuris.com/isyeri-hekimligi-destegi-alinmasinin-alt-isverenlik-dogurmayacagi-birlikte-calistirma-olgusu.html>,

<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isyeri-hekiminin-ttb-ucret-tarifesinin-altinda-bir-ucretle-calisabilecegi>

<https://ergur.av.tr/isyeri-hekimi-ucret-farki-turk-tabipler-birliginin-isyeri-hekimlerinin-almasi-gereken-asgari-ucreti-belirleme-yetkisinin-olmaması>

<https://www.ihd.org.tr/avrupa-sosyal-rti/>

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm

http://www.insanhaklarisavunuculari.org/ihlal/files/SOSYALGUVENLIK/avrupa_sosyal_gvenlik_kodu.pdf

<https://ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>