

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi

A. Murat DEMİRCİOĞLU*
Hasan Ali KAPLAN**

Özet: Bu çalışmada, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun bazı maddelerinin iptaline yönelik açılan davada Anayasa Mahkemesi'nce verilen karar incelenmektedir. Anayasa Mahkemesi incelemeye konu kararında, iptal taleplerini reddetmiştir. Çalışmada öncelikle iptal talebine ilişkin gerekçeler ile Anayasa Mahkemesi'nin red kararında yer alan gerekçeler özetlenecek, ardından yasal düzenlemeler çerçevesinde değerlendirme yapılarak görüşümüz belirtilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Anayasa Mahkemesi Kararı.

The Examination of the Decision of the Supreme Court About Occupational Health and Safety Act

Abstract: In this study, the case filed for action so as to annul some articles in Occupational Health and Safety Act, which the Supreme Court dismissed all the actions for annulment, is examined. The reasons of the action for annulment and the reasons of the decision of the Supreme Court are examined. In addition, the decision is evaluated in terms of the legal regulations.

Key Words: Occupational Health and Safety Act, Decision of Supreme Court.

Kararın Konusu ve İptali Talep Edilen Kanun Hükümleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun¹ (İSGK) m. 2/II/d bendi, m. 3/I/d bendi, m. 6/III, m. 8/I-II-IV ve VII ile 30 ve 31. maddelerinin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'nde (AYM) iptal davası açılmıştır.

İSGK'nun iptale konu hükümleri şu şekildedir:

İSGK m. 2/II/d bendinde şu kişiler Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır: “*Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme*

* Prof. Dr. YTÜ İİBF İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

** Arş. Gör. Dr. YTÜ İİBF İşletme Bölümü Öğretim Elemanı

¹ RG, 30.6.2012, 28339.

kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri’.

İSGK m. 3/I/d bendinde “Eğitim kurumu” şu şekilde tanımlanmaktadır: “İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseler”.

İSGK m. 6/III: “Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir”.

İSGK m. 8/I-II-IV ve VII sırasıyla şu şekildedir: “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.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

...

Çalışanın ölümü veya maluliyetyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

...

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”.

İSGK m. 30’da, oldukça ayrıntılı olarak sayılan hususların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmektedir.

İSGK m. 31: “İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kurulların ihlali hâlinde basif, orta ve ağır ibtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ibtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir”.

İptal Talebinin Gerekçesi

Genel Gerekçe

İptal davasının genel gerekçe bölümünde özetle; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde niteliğin arttırılması yerine maliyetin azaltılmasının hedeflendiği, işverenlerin işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı çalıştırmak yerine özel şirketler

tarafından kurulan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almalarının yeterli görüldüğü, pek çok işyerinde sağlık birimi kurulmasına gerek olmadığı belirtilerek işyeri hekimi hizmetinin “misafir” konumunda verilmesinin yeterli sayıldığı, bir yandan işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetlerinin dışarıdan alınması teşvik edilirken diğer taraftan işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimi verecek kurumlar arasında meslek kuruluşlarının sayılmaması suretiyle örgütsel yapıların meslek mensuplarıyla bağlarının koparılmaya çalışıldığı belirtilmektedir.

Madde Gerekçeleri

Hükümlü ve Tutukuların Kanunun Kapsamı Dışında Bırakılması

İSGK m. 2/II/d bendinin iptal talebine ilişkin gerekçede özetle; işyurtlarının 2011 yılı Faaliyet Raporu’nda ülke genelinde yeni yapılan Adalet Saraylarının tefrişat işlerinin büyük bir kısmının hükümlü ve tutukuların katkılarıyla işyurtlarınca yapıldığının belirtildiği, son zamanlarda özel sektör ile işyurtları arasında düzenlenen protokollerle kurum bütçesinden harcama yapılmaksızın üretime yönelik her türlü makine ve teçhizatın bu girişimciler tarafından karşılanarak işyurtlarına yatırımlar yapıldığı, Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü, Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü, Merkez Bankası A.Ş., Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı gibi kamu kurum ve kuruluşlarının ülke genelindeki teşkilatlarının tefrişat, tekstil ve temizlik hizmetlerinin işyurtlarınca yapıldığı, özel sektör ile işbirliği kapsamında kimi firmaların gereksinim duyduğu mal ve hizmet üretiminde işyurtlarını kullandığı, işyurtlarının çalışan sayısı ve hizmetlerin yoğunluğu gözetildiğinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden istisna tutulmalarını gerektiren hiçbir neden bulunmadığı, kişilerin tutuklu veya hükümlü olmalarının da iş sağlığı ve güvenliği korumasından muaf tutulmaları için haklı bir neden oluşturmadığı, bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmalarının sosyal devlet ilkesinin bir gereği olduğu belirtilmekte ve haklı bir neden olmaksızın hükümlü ve tutuklu çalışanların İSGK’nun kapsamı dışında bırakılmasının Anayasamızın 2, 17² ve 56.³ maddelerine aykırılık oluşturduğu ileri sürülmektedir.

² Ek dava dilekçesinde, İSGK hükümlerinden cezaevlerinin işyurtlarında üstelik sigortalı olarak çalışan tutuklu ve hükümlülerin yararlandırılmamasının, Anayasal koruma altındaki “yaşama hakkı ile maddî ve manevî varlığı koruma haklarını” zedelediği ve giderek ortadan kaldırdığı, bu nedenle düzenlemenin Anayasamızın 17. maddesine aykırı olduğu ifade edilmektedir.

³ Ek dava dilekçesinde, Anayasamızın 56. maddesinde devlete herkesin hayatını, “beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak” görevi verildiği, işyerlerinde çalışanlar açısından bu ödevin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla İSGK’nun yürürlüğe konulduğu, cezaevi işyurtlarında çalışan tutuklu ve hükümlülerin Kanunun kapsamı dışında tutulmalarının bu kişilerin hayatlarını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürme haklarının özünü zedelediği ve devletin kişilerin yaşamını, ruh ve beden sağlığı içinde sürdürmelerini sağlama görevini

Eğitim Kurumu Tanımı

İSGK m. 3/I/d bendinin iptal talebine ilişkin gerekçede özetle; işyeri hekimlerinin görevlendirilmelerinde Türk Tabipler Birliği'nin yasal yetkilerinin gözardı edildiği, işyeri hekimlerinin görevlerini yapabilmeleri için gerekli olan mesleki bağımsızlığın yok sayıldığı, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikaların bu alanda eğitim vermelerinin engellendiği, lisans ve lisansüstü eğitim konusunda üniversitelerin Anayasal yetkilerini kullanmalarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yetki almaları koşuluna bağlı tutulduğu, işyeri hekimliği uzmanlık eğitiminin göğüs hastalıkları, halk sağlığı veya iç hastalıkları uzmanlık eğitiminden sonra 3 yıl süren İş ve Meslek Hastalıkları yan dal uzmanlık eğitimi şeklinde düzenlendiği ve bu eğitimin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun⁴ "Tanımlar" kenar başlıklı 3. maddesinin (t) bendi ile aynı bendin (3) numaralı alt bendinde, "Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütülen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretim" şeklinde tanımlandığı, işyeri hekimliği yan dal olarak tanımlandığından en az 7 yıllık bir eğitim sonunda bu uzmanlığın tamamlanabilmesi ve bu alanda uzmanlık kadrolarının açılmaması sebebiyle işyeri hekimliğinin kısa süreli eğitimlerle kazandırılan formasyon şeklinde yapıldığı, İSGK'nun getirdiği düzenleme ile işyeri hekimliği alanında önemli bir birikime sahip olan Türk Tabipler Birliği'nin özel bir çaba ile eğitim sürecinin dışında tutulduğu, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun⁵ m. 9'da tıpta uzmanlık eğitimi ile ilgili temel konularda görev yapmak üzere yükseköğretim kurumları, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliği temsilcilerinin katılımı ile Tıpta Uzmanlık Kurulu oluşturulduğu⁶, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yükseköğretimde herhangi bir rolünün bulunmadığı, Bakanlığın görevi dışında kalan ve yetkili Anayasal kurumlar tarafından yürütülen işlerin özel şirketlere havale edildiği, işyeri hekimliğinin bir uzmanlık alanı olarak belirlenmesi karşısında bu eğitimin asıl olarak üniversiteler tarafından verilmesi gerektiği ve yükseköğretim ile ilgili özellikle uzmanlık konularında Bakanlıkların doğrudan yetki ve görev almalarının Anayasamıza aykırı olduğunun Danıştay kararlarında belirtildiği⁷, mevcut

yerine getirmesini zorlaştırdığı ve bu nedenle Anayasanın 56. maddesine aykırılık oluşturduğu ileri sürülmektedir.

⁴ RG, 6.11.1981, 17506

⁵ RG, 14.4.1928, 863

⁶ 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun m. 9, 663 sayılı KHK (RG, 2.11.2011, 28103, Mükerrer) m. 58 ile yürürlükten kaldırılmıştır. İncelemeye konu iptal davası 30.6.2012 tarih ve 28339 sayılı RG'de yayımlanan İSGK'ya ilişkin olduğundan, dava dilekçesinde iptal davasının açıldığı tarihte yürürlükte olmayan bir hükme atıf yapılmaktadır.

⁷ İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin (RG, 16.12.2003, 25318) bazı maddelerinin iptali istemini değerlendiren Danıştay 10. Dairesi'nin 28.2.2006 tarih ve 2004/1253 E., 2006/1658 K.

düzenleme ile Bakanlığın özel şirketleri lisansüstü öğrenim niteliğindeki işyeri hekimliği eğitimi konusunda yetkilendirme ve bu konudaki yetkilerini Anayasamızdan alan üniversiteleri bu yetkilerinden mahrum bırakma olanağına sahip olduğu, bu çerçevede İSGK m. 3/I/d bendinin meslek kuruluşlarının işlevlerini kısıtlayıcı niteliğiyle Anayasamızın 135. maddesine, üniversitelerin anayasal yetkilerini kullanabilmelerini Bakanlığın iznine tabi tutması ve bu yetkilerin bir kısmının Bakanlığın izniyle özel dersane benzeri yapılara devredilmesi nedeniyle Anayasamızın 130 ve 131. maddelerine aykırı olduğu belirtilmektedir.

Diğer Sağlık Personelinin Görevlendirilmesi

İSGK m. 6/III'ün iptal talebine ilişkin gerekçede özetle; işyeri hekimlerinin hangi işyerlerinde tam süreli görevlendirileceklerine yasal düzenlemede yer verilmediği; İSGK m. 30 ile bu konunun yönetmeliğe bırakıldığı, işyeri hekiminin tam süreli olarak görevlendirildiği işyerlerinin çok sayıda işçinin çalıştığı büyük işyerleri olduğu, bu nedenle İSGK m. 8/VI'da "Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar" hükmüne yer verilerek büyük işyerlerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimlerinde hizmetin etkin olarak sunulmasının hedeflendiği, büyük işyerlerinde sağlık birimi kurulması yükümlülüğü getirilerek hizmetin bir ekip tarafından sunulması öngörülmüş iken, Kanunun 6.

sayılı kararında (www.corpus.com.tr), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işyeri hekimliği eğitimi konusunda düzenleme yapma yetkisi bulunduğu ve bu kapsamda hekimlere yönelik işyeri hekimliği eğitimi ile ilgili usul ve esasları belirleyebileceğinin kuşkusuz olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu konuda sahip olduğu düzenleme yetkisine dayanarak, hekimlere yönelik işyeri hekimliği eğitiminin Bakanlık ve Bakanlığa bağlı eğitim kuruluşu aracılığıyla verilmesi şeklinde düzenleme yapmasının olanaklı olduğu, ancak 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un (RG, 18.1.1985, 18639) 2. maddesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevlerinin sayıldığı ve maddenin (e) bendinde, çalışanların mesleki eğitimlerini sağlayıcı tedbirleri almanın, (g) bendinde de, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirleri almanın Bakanlığın görevlerinden olduğunun belirtildiği, ancak bu maddede işyeri hekimi eğitimlerinin ve işyeri hekimi sertifikasının verilmesi konusunda Bakanlığa herhangi bir görev verilmediği, zira Bakanlığın ana hizmet birimlerinden olan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevlerinin sayıldığı Kanunun 12. maddesinde de, adı geçen Genel Müdürlüğe işyeri hekimlerine eğitim ve sertifika verme görev ve yetkisinin tanınmadığı belirtilmektedir.

Tıpta Uzmanlık Tüzüğü Tasarısı'nın reddine ilişkin Danıştay 1. Dairesi'nin 29.5.2006 tarih ve 2005/534 E., 2006/545 K. sayılı kararında (www.corpus.com.tr), tıpta uzmanlık eğitimiyle ilgili esasları belirlemek konusundaki yetkinin sadece Sağlık Bakanlığı'nca kullanılmayacağı, Yükseköğretim Kurulu'nun da bu konuda yetkili olduğu, taslağın Yükseköğretim Kurulu'nun katkısı ve görüşü alınmadan hazırlandığı, uzmanlık eğitimiyle ilgili yürütülmesi zorunlu kamu hizmetinin sürekliliği ve verimliliği açısından uzmanlık eğitimi veren ve bu eğitimle ilgisi bulunan kurum ve kuruluşların katılımıyla oluşturulacak işlevsel bir kurulun varlığına gerek olduğu belirtilmektedir.

maddesinin 3. fıkrası ile büyük işyerlerinde işyeri hekimi istihdamının yeterli olduğu, “diğer sağlık personeli” görevlendirilmesine gerek olmadığı belirtilmiştir, böylece tam süreli çalıştırılacak işyeri hekiminin sağlık ve güvenlik biriminde tek başına hizmet sunmak zorunda bırakıldığı, maddeye Komisyon görüşmelerinin son anında eklenen bu fıkra ile işçi sağlığının korunmasında zaafiyet oluşturacak önemli bir çelişki yaratıldığı, işyeri hekiminin yardımcı sağlık personeli olmaksızın hizmet sunmaya zorlanmasıyla işçilerin yaşam ve sağlık haklarının ihlal edildiği, bu nedenle hükmün Anayasamızın 17 ve 56. maddelerine aykırı olduğu ifade edilmektedir⁸.

İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının Bildirim Yükümlülüğü, Yetki Belgelerinin Askıya Alınması ve Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevlendirilme

İSGK m. 8/I, II, IV ve VII fıkralarının iptal talebine ilişkin gerekçede özetle;

İSGK m. 8/I’de işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecekleri; hak ve yetkilerinin, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı belirtilmiştir ancak söz konusu çalışanlara ek herhangi bir güvence sağlanmadığından bu düzenlemenin temenniden ibaret kaldığı, ILO’nun 161 sayılı sözleşmesi ve 112

⁸ Ek dava dilekçesinde, İSGK’nun, 15. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinin (4) numaralı alt bendinde işverenin, “İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla” çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorunda olduğunun belirtildiği; 2. fıkrasında “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz” hükmünün bulunduğu, 3. fıkrasında sağlık raporlarının işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınacağına hüküm altına alındığı, 8. maddenin 4. fıkrasında ise “Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır” şeklinde bir hükme yer verildiği, bir hekim tarafından sağlık raporu verilebilmesi için kişinin muayene edilerek gerekli taramalardan geçirilmesi ve kan, idrar, gaita vb. tahlillerin yapılması gerektiği, sadece bunlar için dahi “İşyeri sağlık ve güvenlik birimi”nde, hemşire, sağlık görevlisi/teknisyeni, laborant gibi çalışanların istihdam edilmesi gerektiğinin tartışmasız olduğu, kaldı ki yetki belgesinin iptaline varan sorumluluk mekanizmasının bunu zorunlu kıldığı, işyeri hekimliği hizmetinin bir sağlık ekibi işi olduğu, işyeri hekiminin bu ekibin merkezinde yer alan önemli bir bileşen olmakla birlikte tek başına yürüteceği faaliyetin öngörülen amacı gerçekleştirmeye yetmeyeceği, tam süreli işyeri hekimi istihdamı gereken işyerlerinin çok sayıda işçi çalıştırılan büyük ve/veya yüksek riskli işlerin yapıldığı yerler olduğu gözetildiğinde, bir işyeri hekiminin kendisine mevzuat ile yüklenen görevleri yardımcı sağlık personeli olmaksızın tek başına yerine getirmesinin olanaklı olmadığı, hemşire, sağlık memuru vb. diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinin bütünüyle işverenin inisiyatifine bırakıldığı, işin doğası gereği bütün iş ve işlemlerinde kârlılık beklentisi içinde olan işverenin maliyet artırıcı bir unsur olarak göreceği diğer sağlık personelini istihdam etmekten kaçınacağı, düzenlemenin Anayasamızın 17 ve 56. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmektedir.

sayılı tavsiye kararında mesleki bağımsızlığın sağlanması gerektiğine işaret edilerek işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığının tam olarak sağlanması için özellikle işe alınma ve işten çıkarılmasının özel statüye bağlanması gerektiğinin vurgulandığı, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in bazı maddelerinin iptaline ilişkin Danıştay 10. Dairesi'nin 28.2.2006 tarih ve 2004/1253 E., 2006/1658 K. sayılı kararında “Yönetmeliğin 26. maddesinde ise, haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemeye yer verilmediği”nin belirtildiği, Anayasal bağlamda değerlendirildiğinde yasal düzenlemede, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığının korunmasına yönelik ek bir önleme yer verilmemiş olmasının işçinin yaşam ve sağlık hakkının ihlali niteliğinde olup Anayasanın başlangıç, 2 ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmektedir. Ek dava dilekçesinde, İSGK'nun 8. maddesinin 1. fıkrasının sehven dava dilekçesinde yer aldığı, bu nedenle Kanunun 8. maddesinin 1. fıkrasının Anayasanın Başlangıç'ı ile 2 ve 90. maddelerine aykırı olduğuna ilişkin iddianın geri çekildiği belirtilmektedir.

İSGK m. 8/II'de, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına (herhangi bir ek güvence sağlanmaksızın) işverenin denetlenmesinde kamusal bir görev yüklendiği, ek bir güvence olmaksızın böylesine ağır bir sorumluluğun işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarına yüklenmesinin işçi sağlığının korunmasında bir etki yapmayacağı ancak yeni sorumlular yaratarak kamusal makamların sorumluluklarının ortadan kalkmasına neden olacağı, bu yönüyle Kanunun 8. maddesinin 2. fıkrasındaki “...bildirilen hususlardan hayatı tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir” hükmünün işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına orantısız sorumluluklar yükleyen niteliğiyle Anayasaya aykırı olduğu belirtilmektedir.

İSGK m. 8/IV'te, yetki belgesinin askıya alınması için gerekli eylemin “iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmal” olarak tanımlandığı ancak bu tanımlamada ihmal olarak nitelenen hususun açık olmadığı, yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması gerektiği, Kanunun uygulanmasında takdirin kapsamı ve uygulama yönteminin bireyleri keyfî ve öngöremeyecekleri müdahalelerden koruyacak düzeyde açıklıkla yazılması gerektiği, bu çerçevede 8. maddenin 4. fıkrasının Anayasanın 2. maddesine aykırılık taşıdığı ileri sürülmektedir.

İSGK m. 8/VII'de, aylık 80 saatten daha fazla süreyle görevlendirilen kişilere sadece 80 saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme yapılacağı belirtildiği, bunun üzerindeki çalışma için hiçbir karşılık ödenmeyeceğinin düzenlendiği, Anayasanın 18. maddesine göre angaryanın yasak olduğu, kamu personeline karşılığı ödenmeksizin yaptırılan bu çalışmanın angarya yasağını ihlal ettiği belirtilmektedir.

Yönetmelikler İle Düzenleme Yapma Yetkisi

İSGK m. 30 ve 31'in iptal talebine ilişkin gerekçede özetle, "İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler" başlığı altında, bu Kanunun uygulanmasında görev alacak kişi ve kurumlarla ilgili neredeyse bütün düzenlemelerin Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmeliklere bırakıldığı; 31. madde ile de çıkarılacak yönetmeliğe atıf yapılarak belgelerin askıya alınması ve iptaline ilişkin usul ve esasların Bakanlık tarafından belirleneceği şeklinde bir düzenlemeye yer verildiği, temel hak niteliğindeki çalışma hakkının ortadan kaldırılmasına ilişkin koşulların Kanunda belirlenmesi gerektiği, yönetmelikle düzenlenecek hususların sadece isim olarak sayılmasının ancak düzenleme ölçütlerinin belirtilmemesinin yasama yetkisinin devri niteliğinde olduğu, özellikle kişi ve kurumların belgelerinin iptaline ilişkin olarak "suç ve cezanın" yasada belirtilmesinin hukuk devleti bakımından önemli bir unsur olduğu, Kanunun 30. maddesi ile 31. maddesinin Anayasanın 2, 49, 50, 56, ve 17. maddelerine aykırı olduğu belirtilmektedir⁹.

⁹ Ek dava dilekçesinde, İSGK'nun 30. maddesiyle, Kanunun konusunu oluşturan uygulamaya ilişkin teknik konulara ek olarak esas ve usule ilişkin bütün hususların temel esaslar tespit edilmeden, çerçeve çizilmeden, hiçbir ölçüt getirilmeden bütünüyle yönetmeliklere bırakıldığı; 31. maddesinde de aynı şekilde alt ve üst sınırlar belirtilmeden yetkilendirme bedelleri ile yetki belgelerinin askıya alınmasına ilişkin cezai müeyyidelerin yönetmeliğe bırakıldığı; yasama yetkisinin asli bir yetki olması ve genelliği nedeniyle yasama organının dilediği alanı Anayasal ilke ve kurallara uygun olmak koşuluyla düzenleme yetkisine sahip olduğu, bununla birlikte yasama organının yasama yetkisinin asli ve devredilemez, buna karşın yürütme ve idarenin düzenleme yetkisinin ise türevsel, istisnai ve sınırlı olduğu gözetilerek yasama organının temel ilkelerini koyduğu, esaslarını düzenlediği, çerçevesini çizdiği konularda yürütme ve idareye konunun uzmanlık gerektiren veya yönetim tekniğine uygun ayrıntılarını düzenleme yetkisi tanınabileceği, oysa iptali istenen 30 ve 31. maddelerdeki düzenlemelerde herhangi bir temel ilke konulmadan, esas ve usuller düzenlenmeden, çerçeve çizilmeden, alt ve üst sınırlar belirlenmeden konuların tümüyle yönetmeliğe bırakılarak yasama yetkisinin fiilen idareye devredildiği, bu durumun yasama yetkisinin devredilmezliği ile idarenin kanuniliği ilkeleriyle bağdaşmadığı ve dolayısıyla Anayasanın 7 ve 123. maddelerine aykırılık oluşturduğu; devletin, sağlık politikasını ve bunun bir alt unsuru olan iş sağlığı ve güvenliğini güven ve kararlılık içinde sürdürmesi Anayasal bir yükümlülüğü iken, bunun temel koşulu olan düzenlemelerin yasayla kurallaştırılmak yerine, bütünüyle yürütmenin ve idarenin inisiyatifine bırakılarak sosyal hukuk devleti ile yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme, sağlıklı ve dengeli bir çevrede beden ve ruh sağlığı içinde yaşama hakkına ilişkin olarak devlete yüklenen Anayasal görevlerin gereklerinden kaçınılmasının Anayasanın 2, 17 ve 56. maddelerine aykırı olduğu; Anayasa ile devlete verilen bu görevlerin iş sağlığı ve güvenliğini konu alan bir yasaya bütünüyle yansıtılması gerekirken, konunun yönetmeliğe bırakılarak yürütmenin takdir alanına terkedilmesinin Anayasanın 49 ve 50. maddeleriyle bağdaşmadığı ileri sürülmektedir.

Anayasa Mahkemesi Kararı ve Gerekçesi

AYM'nin 3.4.2013 tarih ve 2012/97 E., 2013/51 K. sayılı kararıyla¹⁰ yukarıda değinilen tüm iptal talepleri reddedilmiştir. Aşağıda AYM kararında yer alan gerekçeler özetlenecektir.

Hükümlü ve Tutukluların Kanunun Kapsamı Dışında Bırakılması

İSGK m. 2/II/d bendinin iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede özetle; işyurtlarında yürütülen hizmetlerin hükümlü ve tutuklulara bir mesleğin ya da sanatın öğretilmesi, bu meslek ve sanatların korunup geliştirilmesi amacıyla yürütüldüğü, esenlendirme ve rehabilitasyon amaçlı olduğu, ayrıca hükümlü ve tutukluların topluma kazandırılması ve infazlarının daha rahat, güvenli yapılmasının amaçlandığı; hükümlü ve tutukluların işyurtlarında çalıştırılmalarının işçi terimi kapsamında değerlendirilmediği, zira anılan kişiler için aslanan hukuki vasfın işçi değil hükümlü ve tutukluluk olduğu, bu kişilerin hak ve yükümlülüklerinin ayrı düzenlemelerle saptandığı belirtilmektedir. Kararda, İSGK'nun işçiler için işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini temin üzere çıkarıldığı, devletin gözetim ve denetimi altında rehabilite amacıyla çalıştırılan hükümlü ve tutukluların, gerek kendilerinin işçi sayılmamaları ve gerekse devletin bu kişiler açısından işveren olarak kabul edilememesi nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından farklı bir uygulamaya tabi tutulabilmelerinin olanaklı olduğu, bir başka ifadeyle hükümlü ve tutukluların işçi sayılmamaları nedeniyle Kanun kapsamı dışında tutulmasının bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliklerinin olmadığı anlamına gelmediği, bu durumun hükümlü ve tutukluların hukuki vasıflarına uygun olarak ele alındığı, hükümlü ve tutukluların hukuki durumları göz önüne alındığında diğer işçilerden farklı bir rejime tabi tutulmalarında Anayasa'ya aykırılık bulunmadığı belirtilmektedir¹¹.

Eğitim Kurumu Tanımı

İSGK m. 3/I/d bendinin iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede özetle; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak olan hekim, mühendis, mimar ve teknik elemanların tıp, mühendislik ve teknik bölümlerle ilgili lisans, lisansüstü veya uzmanlık eğitimlerini tamamlamış belirli unvanlardaki kişiler olduğu, bu kişilere bir sertifika programı çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlayan teorik ve uygulamalı kısımlardan oluşan bir eğitim verildiği ve bu eğitimin yükseköğretim kurumları tarafından verilen tıp, mühendislik ve teknik eğitim alanındaki lisans ve lisansüstü eğitimle bir benzerliği ve ilgisi bulunmadığı, ayrıca bu kişilere iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak verilecek eğitim sonucunda tıp veya mühendislik eğitimiyle ilgili bir belge de verilmediği, bu nedenle düzenlemenin

¹⁰ RG, 31.12.2013, 28868.

¹¹ Üye Engin Yıldırım bu görüşe katılmamıştır.

Anayasa'nın 130. maddesine aykırı olmadığı, Anayasa'nın 131. ve 135. maddeleriyle ise bir ilgisinin görülmediği belirtilmektedir.

Diğer Sağlık Personelinin Görevlendirilmesi

İSGK m. 6/III hükmünün iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede özetle; tam süreli işyeri hekimi bulunan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirme zorunluluğunun kaldırılmasının bu kişilerin hiçbir şekilde görevlendirilemeyeceği anlamına gelmediği, bu konunun işverenin tercihine bırakıldığı, Kanunla getirilen diğer yükümlülüklerin varlığını devam ettirdiği, burada işyerinde işyeri hekiminin varlığının önem taşıdığı, işyeri hekiminin bilgi, birikim ve donanımıyla süreç içerisinde en yetkin kişi olduğu, kanun koyucunun tam süreli işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde diğer sağlık personeli istihdamını işverenin tercihine bırakmasının kanun koyucunun takdiri niteliğini taşıdığı ve düzenlemenin Anayasanın 56. maddesine aykırı bir yönünün bulunmadığı, Anayasanın 17. maddesiyle ise bir ilgisinin görülmediği belirtilmektedir.

İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının Bildirim Yükümlülüğü, Yetki Belgelerinin Askıya Alınması ve Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevlendirilme

İSGK m. 8/II hükmünün iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede özetle; işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının, kamu gücü kullanan kişiler olmadığı, eksikliklere doğrudan devletin üstün buyurma gücünü kullanmak suretiyle müdahale edemeyecekleri, bu nedenle bu kişilere işverene bildirdikleri tedbirlerden hayati tehlike arz edip de işveren tarafından yerine getirilmeyenleri Bakanlığın ilgili birimine bildirim görev ve yükümlülüğü yüklendiği, bu yükümlülüğün yalnızca bildirim niteliğinde olduğu ve devletin yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ek bir güvence verilmemesinin bu kişilerin hizmetlerinden beklenen yararı ortadan kaldırabileceği iddia edilmiş ise de yasalarla verilen görevleri yerine getiren kişilerin himayesini sağlayan hukuki ve cezai kuralların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları yönünden de geçerli olduğu gözetildiğinde ayrı bir güvence getirilmemiş olmasının kuralı Anayasaya aykırı hale getirmeyeceği, bu nedenle düzenlemenin Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olmadığı belirtilmektedir.

İSGK m. 8/IV hükmünün iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede özetle; işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumluluk alanlarının İSGK m. 30'un vermiş olduğu yetki ile yönetmelikle düzenleneceği ve bu yönetmeliğin açıkça anılan kişilerin yetki, sorumluluk, hak ve ödevlerini düzenlediği düşünüldüğünde ihmalin tespitinde bir belirsizlik bulunduğu söylenemeyeceği, tespit edilecek ihmalin aynı maddenin 2 ve 3. fıkralarında yer alan düzenlemeler ile birlikte değerlendirildiğinde kusur sorumluluğuna işaret ettiği; kaldı ki ihmali tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin

askıya alınması işlemlerinin Kanunun diğer maddeleri de dâhil olmak üzere, çıkarılacak yönetmelikler ve diğer düzenleyici işlemler çerçevesinde yürütüleceğinin açık olduğu, bu nedenle düzenlemenin Anayasanın 2. maddesine aykırı olmadığı belirtilmektedir.

İSGK m. 8/VII hükmünün iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede özetle; angaryanın varlığından söz edebilmek için öncelikle kişinin emeğinin karşılığı ödenmeden ve zorla çalıştırılmasının gerektiği; iptale konu düzenlemede ise aylık karşılığında istihdam olunan kamu görevlilerinin gerekli koşulları taşımaları durumunda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olarak günlük mesai saatlerine bağlı şekilde çalıştırılabildiği, bu kişilere yapılan ödemenin mesai saatleri içerisinde icra edilen bir faaliyet karşılığı yapılan bir ödeme olduğu ve aylık veya ücret olarak değil ancak ilave ödeme olarak adlandırılabilirdiği, dava konusu kuralın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde çalışacak olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı personele ödeme yapılmaması bir yana ilave ödeme öngördüğü, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenmekte olan aylık ve ücretin çalışmanın karşılığı olduğu düşünüldüğünde, seksen saati aşan kısım da dâhil olmak üzere yapılan hizmetin mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesi karşısında bedeli ödenmeyen bir hizmetin bulunmadığı, bu nedenle Anayasanın 18. maddesine aykırılık oluşturmadığı belirtilmektedir.

Yönetmelikler İle Düzenleme Yapma Yetkisi

İSGK m. 30 ve 31'e ilişkin iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede özetle; dava konusu kurallarda yürütme organı tarafından yönetmelikle belirlenmesi öngörülen hususların Kanunun diğer maddelerindeki hükümler göz önüne alınarak yapılacağına şüphesiz olduğu, dava konusu kurallarda yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemler ile belirlenecek olan hususların mutlaka kanun ile düzenlenmesi gerekmeyen teknik ve ayrıntıyı içeren kurallar olduğu, Kanunda belirtilen genel çerçeve ve esaslar doğrultusunda, teknik ve uygulamayı esas alan detayların belirlenmesi konusunda idareye yetki verilmesinin yasama yetkisinin devri anlamına gelmediği, dava konusu kuralların Anayasanın 2 ve 7. maddelerine aykırı olmadığı, Anayasa'nın 17, 49, 50 ve 56. maddeleriyle ise ilgisinin görülmediği belirtilmektedir¹².

Karşı Oy Yazıları

Yönetmelikler İle Düzenleme Yapma Yetkisi

Üye, Zehra Ayla Perктаş, karşı oy yazısında özetle, İSGK m. 30/I/a hükmünün son cümlesinde yer alan “ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar” ibaresinin çerçevesinin belli olmadığını ve Kanunun tamamına ilişkin olarak

¹² Üye Zehra Ayla Perктаş İSGK m. 30/I/a bendinin sonunda yer alan “ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar” ibaresi yönünden bu görüşe katılmamıştır.

yönetmelikle düzenleme yapılması konusunda çerçevesi belli olmayan bir yetki verildiğini, AYM'nin 27.9.2012 tarih, 2012/6 E., 2012/131 K. sayılı kararında¹³ “yasa ile yürütme organına genel ve sınırları belirsiz bir düzenleme yetkisinin verilebilmesi olanaklı değildir. Yürütmenin düzenleme yetkisi, sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Yasa ile yetkilendirme Anayasa'nın öngördüğü biçimde yasa ile düzenleme anlamını taşımamaktadır. Temel ilkeleri belirlenmeksizin ve çerçevesi çizilmeksizin, yürütme organına düzenleme yetkisi veren bir yasa kuralı ile sınırsız, belirsiz, geniş bir alanın yönetimin düzenlemesine bırakılması, Anayasa'nın belirtilen maddesine aykırılık oluşturur” sonucuna varıldığını, dava konusu kuralda yer alan “ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar” ibaresi ile yasada temel ilkeleri belirtilmeden ve çerçevesi çizilmeden yönetmelikle düzenleme konusunda idareye verilen yetkinin Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ile bağdaşmadığını belirtmektedir.

Hükümlü ve Tutukluların Kanunun Kapsamı Dışında Bırakılması

Üye Engin Yıldırım, karşı oy yazısında özetle, çoğunluk kararında hükümlü ve tutukluların işçi sayılmadıkları ve Adalet Bakanlığı'nın da işverenleri olmadığını vurgulandığı, bundan ötürü bu kişilerin Kanunda yer alan düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmalarının olanaklı olduğu sonucuna varıldığı, hükümlü ve tutukluların çalıştırılmaları sırasında neden İSGK düzenlemelerinden muaf tutulduğunun makul ve nesnel gerekçelerinden ziyade sadece hükümlü ve tutuklu olma statüsünün gerekçe gösterildiği, çoğunluk kararında “Hükümlü ve tutukluların hukuki durumları göz önüne alındığında diğer işçilerden farklı bir rejime tabi tutulmalarında anayasaya aykırılık yoktur” denirken aslında bu kişilerin işçi olduklarının kabul edildiği, işyurtlarında çalışan sayısı ve iş yoğunluğu düşünüldüğünde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden istisna tutulmalarını gerektiren bir neden bulunmadığı, bu kurumlarda çeşitli özelliklerde çok sayıda makine bulunduğu, endüstriyel ürünler de imal edildiği, faaliyet alanları arasında inşaat işlerinin de yer aldığı, sürekli olarak 8.880 civarında ve geçici olarak da 17 bin kadar hükümlü ve tutuklu çalıştırıldığı, İşyurtları Kurumu Daire Başkanlığı'nın web sayfasında hükümlü ve tutuklulardan “işçi” şeklinde söz edildiği, böylece işyurtlarında çalışan hükümlü ve tutukluların ilgili kurumca işçi statüsünde değerlendirildiği, BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından 1977'de onaylanan “Mahkumlara Uygulanacak Muameleye İlişkin Standart Asgari Kurallar” içerisinde yer alan Kural 74'ün birinci maddesinde, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin “Avrupa Cezaevi Kuralları” Başlıklı (87) 3 No'lu Tavsiye Kararı'nda Kural 75'in ilk fıkrasında, aynı Komite'nin üye devletlere Avrupa Cezaevi Kuralları hakkında (2006)2 nolu Tavsiye Kararı 26.13 bendinde ve 105.3 bendin de çalışılan yerin güvenliği ve sağlık koşullarının aynı iş ve koşullarda çalışan özgür işçilerinkine

¹³ RG, 13.2.2013, 28558.

benzer şekilde organize edileceğinin belirtildiği, AİHM'in devletin özgürlüğünden mahrum bırakılmış kişilerin fiziksel سلامتini korumakla yükümlü olduğunu sık sık vurguladığı, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin de mahkûmların özel teşebbüslerce çalıştırılması halinde iş koşullarının mümkün olduğunca özel istihdam ilişkisi ile uyumlu olması gerektiğini belirttiği, hükümlü ve tutukluların istihdamının özellikle de özel sektör işbirliği programı çerçevesinde yürütülen faaliyetlerin, basit bir iyileştirme ve esenlendirme faaliyeti olarak düşünölemeyeceği, sosyal devlet ilkesi gereğince tutuklu ve hükümlü çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği, kişilerin tutuklu veya hükümlü olmalarının çalışan sıfatlarıyla sağlık ve güvenlik haklarının ihlal edilebileceği anlamına gelmediği, hükümlü ve tutukluların çalışmalarının Kanunun kapsamı dışında bırakılmasının Anayasanın 56. maddesinde belirtilen hakkın özünü zedelediği ileri sürölmektedir.

Kararın Değerlendirilmesi

Genel Olarak

Yukarıda belirtildiği üzere, inceleme konusu karara ilişkin iptal davası, İSGK'nun, m. 2/II/d bendi, m. 3/I/d bendi, m. 6/III, m. 8/I-II-IV ve VII ile 30 ve 31. maddelerinin iptali istemiyle açılmıştır. Ancak, ek dava dilekçesinde, İSGK m. 8/I hükmünün sehven dava dilekçesinde yer aldığı, bu fıkranın iptaline ilişkin talebin geri çekildiği; AYM kararında ise İSGK m. 8/I hükmüne ilişkin iptal davasının açılmamış sayılmasına karar verildiği belirtilmektedir. Bu nedenle, İSGK m. 8/I hükmüne ilişkin bir değerlendirme yapılmayacaktır.

Hükümlü ve Tutukluların Kanunun Kapsamı Dışında Bırakılması Yönünden

İSGK m. 2/II/d bendinde şu kişiler Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır: *“Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri”*. Acaba hükümlü ve tutukluların İSGK'nun kapsamı dışında bırakılması haklı, makul bir gerekçeye dayanmakta mıdır? AYM kararında, hükümlü ve tutukluların işçi niteliğinde olmadığı devletin de bu kişilerin işvereni sıfatına sahip olmadığı, bu nedenle hükümlü ve tutukluların diğer işçilerden farklı bir rejime tabi tutulmalarında Anayasaya aykırılık bulunmadığı vurgulanmaktadır.

Acaba, İSGK'nun kapsamı yalnızca işçiler ile mi sınırlıdır? Zira, AYM kararında iptal talebinin red gerekçesi adeta bu varsayım üzerine kurulmaktadır. İSGK m. 2/I şu şekildedir: *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”*. Görüldüğü gibi, Kanun kamu ve özel sektördeki tüm işlere ve işyerlerine çırak ve stajyerler de

dahil olmak üzere *tüm çalışanlarına uygulanmak amacıyla yürürlüğe* konulmuştur¹⁴. Çıracak ve stajyerler ile işverenleri arasındaki ilişkinin iş sözleşmesinden kaynaklanmadığı, bu kişilerin “işçi” sıfatına sahip olmadığı ayrıca açıklama yapılmasını gerektirmeyecek derecede açıktır. Bu bağlamda, İSGK’nun kapsamı yalnızca “işçi” sıfatına sahip kişiler ile sınırlı değildir. Kanun koyucu bilinçli bir şekilde Kanunda “işçi” kavramını kullanmaktan kaçınmış ve “çalışan” kavramına yer vermiştir. Çalışan kavramı ise İSGK m. 3/I/b bendinde “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” şeklinde tanımlanmaktadır. Böylece, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı sadece işçilerle sınırlanmamış, Kanunun kapsamına idare hukuku esaslarına göre çalışan memur, kamu görevlisi ve sözleşmeli personel de dahil edilmiştir¹⁵.

İSGK incelendiğinde Kanunda yalnızca üç kez “işçi” kelimesine yer verildiği görülmektedir¹⁶. Bunlardan birincisi, İSGK m. 21/II/ç bendinde “İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden” birer yönetim kurulu üyesinin Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi üyesi olacağı belirtilirken, “*işçi sendikaları üst kuruluşları*” ifadesinde geçen işçi kelimesidir. İkinci ve üçüncüsü ise, İSGK geçici m. 8/P’de yer alan “Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğünde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar en geç bir ay içinde derece ve kademelerine uygun diğer kadrolara atanır” hükmünde geçmektedir. Burada da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ve Müdür Yardımcısından söz edilmektedir. Kanunda başkaca bir şekilde “işçi” kelimesine yer verilmemektedir. İSGK’da, kanun koyucunun bilinçli bir şekilde “işçi” kavramını kullanmadığı açıktır. İşçi kavramı yerine “çalışan” kavramını tercih eden bir Kanunun kapsamının “işçi” sıfatına sahip kişilerle sınırlı olduğu izlenimi uyandıran AYM kararındaki gerekçe belirtmeliyiz ki ciddi bir eksiklik niteliğindedir. Anayasamızda yüksek mahkemeler arasında yer verilen ve kişilerin Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla (olağan kanun yollarının tüketilmiş olması koşuluyla) bireysel başvuruda bulunabilecekleri AYM’nin kararında böylesi bir durumun gözardı edilmiş olması

¹⁴ İSGK’nun kapsamının çok geniş olduğu belirtilmekte ve Kanunun kapsamının işyerinde belirli bir sayının üzerinde çalışan bulunması koşuluna bağlanması gerektiği ileri sürülmektedir. Bkz. Arıcı, 2013: 122. Kapsamın tüm çalışanlara yaygın hale getirilmesinin önemli bir adım olduğu ancak Kanunun nasıl uygulanacağı, teşkilat ve denetimin nasıl sağlanacağı konusunda soru işaretleri yarattığı belirtilmektedir. Bkz. Alpagut, 2012: 26; Alpagut, 2007: 39-41.

¹⁵ Caniklioğlu, 2012a: 30.

¹⁶ İSGK m. 32 ve 37 ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun (RG, 10.6.2003, 25134) bazı hükümleri değiştirilmekte veya yürürlükten kaldırılmaktadır. 4857 sayılı Kanunda yapılan bu değişiklikler İSGK sistemine ilişkin olmadığından değerlendirme dışı bırakılmıştır.

son derece vahimdir. Zira, kararda hükümlü ve tutukluların İSGK'nun kapsamı dışında bırakılmalarının Anayasaya aykırı olmadığına ilişkin tek gerekçe bu kişilerin “işçi” sıfatına sahip olmamaları olarak gösterilmektedir. Oysa bu kişilerin Kanunun kapsamı dışında bırakılmalarının Anayasaya aykırı olmadığını AYM farklı gerekçelerle ileri sürülebilirdi. Ancak, gerekçenin bu kişilerin “işçi” sıfatına sahip olmamaları üzerine kurulması son derece hatalıdır. Çünkü, daha öncede değinildiği üzere İSGK yalnızca işçi sıfatına sahip olanları değil işçiler yanında kamu görevlilerinin hatta çırak ve stajyerlerin dahi iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmalarını amaçlamaktadır.

İSGK'nun genel gerekçesinde¹⁷, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün normlarına uyum sağlanması amacıyla bu Kanunun hazırlandığı belirtilmektedir. Gerekçede ayrıca, Avrupa Birliği'nin 1989 yılında kabul ettiği sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsamına alan 89/391 EEC sayılı Çerçeve Direktife de atıf yapılmakta ve bu Direktifin hem kamu hem de özel sektöre ilişkin tüm faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulandığı, yalnızca silahlı kuvvetler ve polis gibi belirli özel kamu hizmetleri ile Direktif hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan sivil savunma hizmetlerinin kapsam dışında bırakıldığı belirtilmektedir. Ancak Direktif m. 2/II hükmünde kapsam dışında bırakılan hizmetlerde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin bu Direktifte yer alan hükümlerin ışığında mümkün olduğunca korunması gerektiği açıkça hüküm altına alınmaktadır¹⁸.

Öte yandan İSGK Tasarısında “hükümlü ve tutuklular”ın yaptığı işler Kanunun kapsamı dışında bırakılmamaktaydı. Nitekim, Tasarının “İstisnalar” kenar başlıklı 3. maddesinde yalnızca Türk Silahlı Kuvvetleri'nin, genel kolluk kuvvetlerinin, Millî İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın eğitim, operasyon, tatbikat ve benzeri kendine özgü faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri ve çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştı¹⁹. Ancak, TBMM Genel Kurulu'nda yapılan görüşmeler sırasında “Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri”nin de kapsam dışında bırakılması yönünde bir önerge verilmiş ve oylama sonucunda bu önerge kabul edilmiştir²⁰. Önergenin gerekçesi şu şekildedir: “Çalışmaları hususunda kendine özel düzenlemeler bulunan bu

¹⁷ Gerekçe için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf> (Erişim: 19.3.2014)

¹⁸ Direktif için bkz.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:NOT> (Erişim: 19.3.2014). Demircioğlu, 2013: 21 vd.

¹⁹ Tasarı için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf> (Erişim: 19.3.2014)

²⁰ İSGK Tasarının görüşüldüğü 19.6.2012 tarihli TBMM Genel Kurulu tutanakları için bkz. http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak_g_sd.birlesim_baslangic?P4=21206&P5=B&PAGE1=1&PAGE2=170 Değişiklik önergesi ve önergeye ilişkin oylama ve görüşmeler için bkz. 19.6.2012 tarihli TBMM Genel Kurulu tutanakları, s. 60 vd.

çalışanların Kanun kapsamında bulunması ile yaşanacak karışıklık ve mükerrer uygulamalar giderilmiştir". Önergenin gerekçesinden anlaşıldığı üzere, hükümlü ve tutukluların İSGK'nun kapsamı dışında bırakılmaları yalnızca "*yaşanacak karışıklık ve mükerrer uygulamalar*"ın giderilmesi amacıyla dayanmaktadır. Burada yanıtlanması gereken soru ne tür karışıklık veya mükerrer uygulamaların söz konusu olabileceğidir? Başka bir açıdan da bakıldığında, *yaşanması olası karışıklık ve mükerrer uygulamalar* bu kişilerin İSGK'nun korumasından mahrum bırakılmaları için haklı, meşru bir neden olabilmeli midir? Kaldı ki, yasal düzenlemelerin amacı "karışıklıkları" ortadan kaldırmak iken, hükümlü ve tutukluların Kanunun kapsamı içerisine dahil edilmeleri nasıl bir karışıklığa yol açacaktır?

Hükümlü ve tutukluların İSGK'nun kapsamı dışında bırakılmaları yaptıkları işin niteliğine ilişkin bir özellikten kaynaklanmamaktadır²¹. Zira, İSGK'nun kapsamı dışında bırakılan Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri ile ev hizmetleri tamamen yapılan işin özelliğinden başka bir anlatımla işin niteliğinden kaynaklanmaktadır²². Bu istisnalar, yukarıda değinilen 89/391 sayılı AB Direktifi'nde de yer almaktadır. Kanunun kapsamı dışında bırakılan "Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar" açısından doğrudan işin niteliğinden, özelliğinden kaynaklanan bir durum bulunmamakla birlikte, burada "çalışan" sıfatına sahip bir kimse söz konusu olmadığından bu kişilerin kapsam dışında bırakılmaları bir tutarsızlık yaratmamaktadır. Nitekim, 89/391 sayılı AB Direktifi'nde de "çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere bir işveren tarafından *istihdam edilen* kişiler (ev hizmetleri hariç)"den (m. 3/a) söz edilmektedir²³. Kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanların çalışan istihdam etmedikçe Kanunun kapsamı dışında bırakılmaları yukarıda değinilen Direktife aykırı nitelikte de değildir. Ayrıca belirtmelidir ki ülkemiz tarafından da onaylanan İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin²⁴ 1. maddesinde sözleşmenin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı öngörülmekte ve sözleşmeyi onaylayan üye devletin, ilgili işçi ve işveren temsilcisi kuruluşlara danıştıktan sonra işin gereği

²¹ Hükümlü ve tutukluların İSGK'nun kapsamı dışında bırakılmaları öğretide de eleştirilmekte (Süzek, 2013: 859, dn. 11) ve Anayasamızın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırı bulunmaktadır (Baycık, 2013: 112). Nitekim, bu kişiler bir meslek öğrenirken diğer işçilerden farksız olarak bir işyeri ortamında çalışmakta, aynı işi yapan diğer işçilerin karşılaşılabileceği her türlü riskle karşılaşılabilmektedir. Bu nedenle bu kişilerin de İSGK'nun kapsamına alınması gerekmektedir. Bkz. Caniklioğlu, 2012a: 35.

²² Öğretide de, Kanunun kapsamı dışında bırakılan işlere bakıldığında istisnanın kapsamı belirlenirken kurum ve kuruluşların değil, onların yürüttüğü faaliyetlerin dikkate alındığı belirtilmektedir. Zira, bu faaliyetler önlem alınmasını zorlaştıran, hatta olanaksız kılan faaliyetlerdir. Bkz. Caniklioğlu, 2012a: 32.

²³ Demircioğlu, 2013: 23.

²⁴ RG, 13.1.2004, 25345

olarak önemli özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabileceği belirtilmektedir. Aynı şekilde sözleşmenin 2. maddesinde de sözleşmenin kapsamındaki ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanacağı, sözleşmeyi onaylayan üye devletin, ilgili işçi ve işveren temsilcisi kuruluşlara danıştıktan sonra uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen sözleşmenin kapsamı dışında tutabileceği düzenlenmektedir. Sözleşmenin 3. maddesinde ise, “ekonomik faaliyet kolları” kavramının kamu hizmetleri dahil olmak üzere işçi çalıştırılan bütün kolları kapsadığı; “işçiler” teriminin de kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsadığı belirtilmektedir²⁵. Türkiye’nin onayladığı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin²⁶ 3. maddesiyle her üye devlet bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, bütün işçiler için iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenmektedir. AB’nin İlerleme Raporlarında da, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kapsamının genişletilmesine özellikle vurgu yapılmaktadır²⁷.

İptal dilekçesinde, hükümlü ve tutukluların İSGK’nun kapsamı dışında bırakılmalarının Anayasamızın 2²⁸, 17²⁹ ve 56³⁰. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmektedir. Anayasamızın 2. maddesinde yer alan “sosyal devlet” ilkesi dikkate alındığında, devletin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün sosyal devlet ilkesinin bir gereği olduğu açıktır. Gerçekten, Anayasamızın 49. maddesinde de, devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü bulunduğu belirtilmektedir. Devletin çalışanları korumak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü son derece geniş kapsamlıdır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların

²⁵ Demircioğlu, 2013: 2-3.

²⁶ RG, 13.1.2004, 25345

²⁷ Bayram, 2007: 1313, dn. 16.

²⁸ Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olduğu belirtilmektedir.

²⁹ Anayasamızın 17. maddesinin 1. ve 2. fıkralarında, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu; tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağı, rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamayacağı hükmüne bağlanmaktadır.

³⁰ Anayasamızın 56. maddesinin 1. ve 3. fıkralarında, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu; devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlama, insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenlemekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmaktadır.

korunmasının, Anayasamızın 49. maddesinin kapsamı içerisinde olduğu kuşkusuzdur. Ayrıca belirtilmelidir ki, Anayasamızın bu maddesinde “işçi”lerden değil, çalışanlardan söz edilmektedir. Bu nedenle, iş sözleşmesi dışında çalışanlar da hükmün kapsamına girmektedir.

Hükümlülerin çalıştırılması 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun’un³¹ 29. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddenin ilk fıkrasına göre; Kurum hekimi tarafından ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olduğu belirlenen *meslek sahibi olmayan hükümlüler ile meslek sahibi olan istekliler*, kurum olanakları ölçüsünde belirlenen ücret karşılığında atölye veya işyurtlarında çalıştırılabilirler. Görüldüğü gibi, maddede meslek sahibi olan ve olmayan hükümlüler şeklinde bir ayrıma gidilerek meslek sahibi olan hükümlülerin çalıştırmaları istekte bulunmaları koşuluna bağlanmıştır. Meslek sahibi olmayan hükümlülerin çalıştırmaları ise, istekte bulunma koşuluna tabi olmaksızın bir yükümlülük olarak öngörülmüştür. Maddenin son fıkrasına göre ise, çocuk ve genç hükümlülerin çalıştırmalarında, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu’nun³² 5275 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Açık ceza infaz kurumlarında bulunanlar ile kapalı ceza infaz kurumlarında bulunup da, açık ceza infaz kurumlarına ayrılmaya hak kazanmış hükümlüler, kurum dışındaki iş alanlarında da çalıştırılabilirler; iş alanlarına sahip kuruluşların hükümlü çalıştırmaları teşvik olunur (5275 sayılı Kanun m. 30/I ve IV). 5275 sayılı Kanunun “Ücret ve sosyal haklar” kenar başlıklı 32. maddesine göre; çalışan hükümlülere ürettiklerinden elde edilen gelirden, çalışmaları karşılığı ücret ödenir ve bu hükümlüler sosyal haklardan yararlandırılırlar. Hükümde belirli bir ücret düzeyinden söz edilmeksizin³³ elde edilen gelirden “çalışmaları karşılığı ücret ödenir” denilmekte ve bu ifadeden üretilenlerden gelir elde edilememesi durumunda hükümlülere herhangi bir ücret ödenmeyeceği anlamı doğmaktadır. Öte yandan, 5275 sayılı Kanunun 41. maddesinde “ücret karşılığı çalışılan işten yoksun bırakma” bir disiplin yaptırımı olarak öngörülmüştür. Buna göre, maddede belirtilen eylemleri gerçekleştirenler ücret karşılığı çalıştığı işten bir aydan üç aya kadar yoksun bırakılmaktadır. Aynı maddede, “gerektiği halde çalışmamak” disiplin cezası gerektiren bir eylem olarak belirtilmektedir. Benzer şekilde, Kanunun 42. maddesinde “Kurum işyurdu

³¹ RG, 29.12.2004, 25685.

³² RG, 19.6.1986, 19139.

³³ Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İşyurtları Kurumu ve İşyurtlarının İdare ve İhale Yönetmeliği (RG, 27.12.2005, 26036) m. 22’ye göre; hükümlülerin kurum dışındaki işyerlerinde çalıştırmaları, işveren ile ceza infaz kurumu yetkilileri arasında düzenlenecek protokol çerçevesinde gerçekleştirilir. Protokolde çalıştırılacak hükümlülere verilecek ücret, çalışma saatleri, ulaşım, iye, güvenlik, protokolün süresi ve diğer hususlar düzenlenir. Ücret, yürürlükte bulunan onaltı yaştan büyükler için uygulanan asgari ücretten aşağı olamaz. Yönetmeliğin 23. maddesine göre ise, hükümlülerin veya tutukluların işyurduna ait atölye, tesis ve benzeri ünitelerde çalıştırılması hâlinde, bunlara Yüksek Kurulca belirlenen gündelik ödenir.

yönetim kurulunca uygun görülen işte çalışmamak” bir aydan üç aya kadar mektup, faks ve telgraf almak ve yollamaktan, televizyon izlemekten, radyo dinlemekten, telefon etmekten ve diğer iletişim araçlarından yararlanmaktan tamamen veya kısmen yoksun bırakılmayı gerektiren bir eylem olarak belirtilmiştir. 5275 sayılı Kanunun tutuklulara ilişkin 114. maddesinde, tutuklulardan çalışmalarının istenebileceği ancak çalışmaya mecbur tutulamayacakları, tutuklular istekte bulunduğu barındırıldıkları odalarda veya iş yerlerinde çalışmalarına izin verilebileceği, bu durumda tutuklular hakkında çalışmakta olan hükümlülere ait rejimin uygulanacağı düzenlenmiştir. Böylece, tutuklular meslek sahibi hükümlülerle aynı esaslara tabi olmakta ve kendileri istekte bulunmadıkça çalışma yükümlülüğü söz konusu olmamaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu³⁴ m. 12/V'e göre; “Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir”. AYM kararında, devletin hükümlü ve tutuklular açısından işveren olarak kabul edilememesi nedeniyle bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden farklı bir uygulamaya tabi tutulabilmelerinin olanaklı olduğu belirtilmektedir. Ancak yasal düzenlememizde, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu hükümlü ve tutukluların işvereni olarak kabul edildiğinden, Yüksek Mahkeme'nin bu gerekçesi hukuksal açıdan yerinde değildir.

4301 sayılı Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İşyurtları Kurumunun Kuruluş ve İdaresine İlişkin Kanun³⁵ m. 8'e göre; işyurtlarında çalıştırılan hükümlü ve tutukluların gündelikleri her ayın sonunda verilir, ayrıca işyurtlarında görevli personel, işçi ve hükümlülere işyurtlarının yıllık bilançolarında tahakkuk edecek her türlü faaliyet dışı gelirleri ve faizler hariç olmak üzere karlarının %25'ini aşmamak ve ilgilinin yıllık net ücretinin %50'sini geçmemek üzere memur maaş katsayısının (10000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktara kadar ve çalıştıkları süre ile yaptıkları işin özellik ve güçlüğüne göre İşyurtları Yüksek Kurulu Kararı ile kar payı ödenebilir. Yine, 4301 sayılı Kanunun 9. maddesinde ise, hükümlü ve tutuklulara ödenen gündeliklerin ödeme usul ve esaslarının, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 ay içinde çıkarılacak yönetmeliklerde gösterileceği belirtilmektedir. Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İşyurtları Kurumu ve İşyurtlarının İdare ve İhale Yönetmeliği m. 22'ye göre; hükümlülerin kurum dışındaki işyerlerinde çalıştırılmaları, işveren ile ceza infaz kurumu yetkilileri arasında düzenlenecek protokol çerçevesinde gerçekleştirilir. Protokolde çalıştırılacak hükümlülere verilecek ücret, çalışma saatleri, ulaşım, iye, güvenlik, protokolün süresi ve diğer hususlar düzenlenir. Ücret, yürürlükte

³⁴ RG, 16.6.2006, 26200.

³⁵ RG, 9.8.1997, 23075.

bulunan onaltı yaştan büyükler için uygulanan asgari ücretten aşağı olamaz. Yönetmeliğin 23. maddesine göre ise, hükümlülerin veya tutukluların işyurduna ait atölye, tesis ve benzeri ünitelerde çalıştırılması hâlinde, bunlara Yüksek Kurulca belirlenen gündelik ödenir. Çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu ve hükümlülerin iyileştirilmesi ve eğitim çalışmaları için ayrılan süre göz önünde tutularak, günde bir saatten az ve yedi buçuk saatten çok olmamak üzere, ceza infaz kurumu iç yönetmeliğinde belirtilir, bu süre haftada en çok kırk beş saattir (Yön. m. 25). Fazla çalışma süresi, günde üç saati geçemeyeceği gibi fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı da bir yılda doksan iş gününden veya iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Ancak, kamu yararı, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle fazla çalışma yaptırılabilir (Yön. m. 25).

Üye Engin Yıldırım karşı oy yazısında, İşyurtları Kurumu Daire Başkanlığı'nın web sayfasında özel sektörle yapılan işbirliği tanımlanırken "...tutuklu ve hükümlülerin, özel sektörün işinde işçi olarak çalıştırılmasıdır" şeklinde bir ibareye ve "Özel Sektör Çalışma İşbirliği İlkeleri"nde de "Çalışan hükümlü işyurdunda çalışan, rehabilite edilen işçi statüsündedir" ifadesine yer verildiğini, bu şekilde işyurtlarında çalışan hükümlü ve tutukluların ilgili kurumca işçi statüsünde değerlendirildiğini belirtmektedir. Gerçekten de, İşyurtları Kurumu Daire Başkanlığı'nın web sitesinde, "tutuklu ve hükümlülerin, özel sektörün işinde işçi olarak" çalıştırıldığı belirtilmekte ve "çalışan hükümlü işyurdunda çalışan, rehabilite edilen işçi statüsündedir" ifadesine yer verilmektedir³⁶. Ancak, İşyurtları Kurumu Daire Başkanlığı'nın web sitesinde yer alan bu açıklamalar tek başına hükümlü ve tutukluların tabi olduğu statüyü belirleme konusunda yeterli değildir. Çünkü, bir kişinin iş sözleşmesi, eser sözleşmesi veya vekalet sözleşmesi gibi hangi sözleşmeye tabi olduğu kurumun web sitesinde yer alan açıklayıcı bilgilere göre değil, yasal düzenlemelere göre belirlenmektedir. Yine karşı oy yazısında, bazı uluslararası düzenlemelere de atıf yapılmaktadır. Bu bağlamda, BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından 31.7.1957 tarihli ve 13.5.1977 tarihli kararlarıyla onaylanan Mahpusların Islahı İçin Asgari Standart Kurallar'ın³⁷ 74. maddesinin ilk fıkrası, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Avrupa Cezaevi Kuralları başlıklı (87) 3 no'lu Tavsiye Kararı'nın³⁸ 75. maddesinin ilk fıkrası, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Üye Devletlere Avrupa Cezaevi Kuralları Hakkında Rec (2006) 2 Sayılı Tavsiye Kararı'nın³⁹ 26.13 nolu maddesinde, bu kişilerin iş sağlığı ve

³⁶ <http://www.iydb.adalet.gov.tr/default.asp?islem=tanitim> (Erişim: 24.3.2014)

³⁷ Metin için bkz. <http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/876b6--Mahpuslarin-Islahi-Icin-Asgari-Standart-Kurallar.pdf> (Erişim: 24.3.2014)

³⁸ Metin için bkz. [http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/281bb1--Avrupa-Konseyi-Bakanlar-Komitesinin-%E2%80%9CAvrupa-Cezaevi-Kurallari%E2%80%9D-Baslikli-\(87\)-3-No%E2%80%99lu-Tavsiye-Karari.pdf](http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/281bb1--Avrupa-Konseyi-Bakanlar-Komitesinin-%E2%80%9CAvrupa-Cezaevi-Kurallari%E2%80%9D-Baslikli-(87)-3-No%E2%80%99lu-Tavsiye-Karari.pdf) (Erişim: 24.3.2014)

³⁹ Metin için bkz. <http://www.cte.adalet.gov.tr/>, [Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Ceza İnfaz Alanındaki Tavsiye Kararları](#), 19.

güvenliği açısından özgür işçiler ile aynı standartlara tabi tutulmalarının amaçlandığı belirtilmektedir.

Kanaatimizce, İSGK'da tutuklu ve hükümlülerin kapsam dışında bırakılmaları Anayasamızın 49. maddesinde yer alan “çalışanların korunması” şeklindeki yükümlülüğe aykırılık oluşturmaktadır. Zira, Anayasamızın bu maddesinde öngörülen yükümlülüğün hükümlü ve tutuklular açısından ortadan kaldırılmasını meşrulaştıran objektif bir dayanak bulunmamaktadır.

Eğitim Kurumu Tanımı:

İSGK m. 3/I/d bendinde “Eğitim kurumu” şu şekilde tanımlanmaktadır: *İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseler.*

Öncelikle belirtilmelidir ki, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 2. maddesine 2008 yılında eklenen “r” bendi ile “İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevleri arasına alınmıştır. Aynı Kanununun 12. maddesinin birinci fıkrasına 2010 yılında eklenen (m) bendine göre de; “işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek” İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasında sayılmıştır. Bu nedenle, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin bazı maddelerinin iptali istemini değerlendiren Danıştay 10. Dairesi'nin 28.2.2006 tarih ve 2004/1253 E., 2006/1658 K. sayılı kararında yer alan 3146 sayılı Kanun'un 2. maddesinde işyeri hekimi eğitimlerinin ve işyeri hekimi sertifikasının verilmesi konusunda Bakanlığa herhangi bir görev verilmediği, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevlerinin sayıldığı Kanununun 12. maddesinde de, adı geçen Genel Müdürlüğe işyeri hekimlerine eğitim ve sertifika verme görev ve yetkisinin tanınmadığı şeklindeki gerekçe geçerliliğini kaybetmiştir⁴⁰.

İptal talebine ilişkin gerekçede, Türk Tabipler Birliği'nin yasal yetkilerinin gözardı edildiği, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikaların bu alanda eğitim vermelerinin engellendiği iddia edilmekte ise de, işyeri hekimlerinin eğitiminde Türk Tabipler Birliği'ne yetki veren bir yasal düzenleme

⁴⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tasarı taslağı açısından aynı yönde bkz. Engin, 2007: 90.

bulunmamaktadır⁴¹. Ayrıca, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikaların⁴² hangi yasal yetkiyle iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim verebileceği belirsizdir⁴³. Zira, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikaları bu konuda yetkilendiren bir düzenleme bulunmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerin başta Türk Tabipler Birliği ile diğer meslek kuruluşları ve sendikaların da temsil edildiği bir kurum tarafından planlanması, eğitimin düzenlenmesinde bu kuruluşların da katkısının sağlanması tartışılabilir nitelikte olmakla birlikte eğitimin doğrudan Türk Tabipler Birliği, diğer meslek kuruluşları veya sendikalar tarafından verilmesini savunmak hukuksal açıdan oldukça güçtür. Ayrıca, İSGK m. 3/I/d bendinin iptal talebine ilişkin gerekçede; Türk Tabipler Birliği'nin yasal yetkilerinin gözardı edildiği, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikaların bu alanda eğitim vermelerinin engellendiği şeklindeki gerekçe ile işyeri hekimliğinin bir uzmanlık alanı olarak belirlenmesi karşısında bu eğitimin asıl olarak üniversiteler tarafından verilmesi gerektiği, mevcut düzenleme ile Bakanlığın bu konudaki yetkilerini Anayasamızdan alan üniversiteleri bu yetkilerinden mahrum bırakma olanağına sahip olduğu şeklindeki gerekçe birbiri ile tutarsız niteliktedir. Zira, işyeri hekimliği eğitiminin bir uzmanlık alanı olarak üniversiteler tarafından verilmesi gerekiyor ise Türk Tabipler Birliği, diğer meslek kuruluşları veya sendikalar hangi gerekçeyle bu yetkiye sahip olabilecektir?

Anayasamızın 130. maddesinde; çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin gereksinimlerine uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile, ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversitelerin Devlet tarafından kanunla kurulacağı belirtilmektedir. 131. maddede ise, yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlamak, düzenlemek, yönetmek, denetlemek, yükseköğretim kurumlarındaki eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek, bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapmak amacıyla Yükseköğretim Kurulu kurulacağı hükme bağlanmaktadır. Bu hükümlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin hangi kurum tarafından verilebileceği, sertifikalandırmanın ne şekilde ve nasıl yapılabileceği ile ilgili dolaylı da olsa bir hüküm bulunmamaktadır. Anayasamızın 135. maddesinde

⁴¹ Bkz. Ekmekçi, 2005: 92-93; Ekmekçi, 2002: 16; Üstüner, 2011: 2127.

⁴² Güvenli bir çalışma ortamı yaratılmasında sendikaların rolü ile ilgili bkz. Akın, 2012: 101-123.

⁴³ Eğitim kurumu tanımının işveren sendikaları ile bunların kurduğu vakıflar tarafından eğitim verilmesini engellediği belirtilerek iş sağlığı ve güvenliği alanında uzun yıllara dayanan uzmanlıkları ile başarılı çalışmalar yürüten işveren sendikaları ve bunların kurucusu oldukları vakıfların eğitim vermesinin engellenmesinin hatalı olduğu ileri sürülmektedir. Bkz. Aktekin, 2012: 97.

de; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşların belli bir mesleğe mensup olanların ortak gereksinimlerini karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikleri olduğu belirtilmektedir. Bu hüküm de, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verebileceği konusunda bir dayanak teşkil edebilecek nitelikte değildir. Bu nedenle, İSGK m. 3/I/d bendinde yer alan “Eğitim Kurumu” tanımında Anayasamıza bir aykırılık bulunmamaktadır. Ancak, üniversitelerin diğer kamu kurum ve kuruluşları ve özel şirketler ile aynı hükümlere tabi tutulması kanun koyucunun bir tercihi ise de bunun yerinde olduğunu söylemek güçtür. Çünkü, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel şirketlerin üniversiteler ile işbirliği yapmasını öngören bir düzenlemeye yer verilmesi daha doğru bir tercih olabilirdi. Bu nedenle, üniversiteler dışındaki diğer kamu kurum ve kuruluşlarının veya özel şirketlerin doğrudan eğitim kurumu olarak nitelendirilmesi yerine bunların üniversiteler ile işbirliği yaparak iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde rol almalarının öngörülmesi eğitim sürecinin daha verimli olmasını sağlayabilirdi⁴⁴.

Diğer Sağlık Personelinin Görevlendirilmesi

İSGK m. 6/III'e göre; “*Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir*”. İSGK m. 6/III fıkrasının iptal talebine ilişkin gerekçede; maddeye Komisyon görüşmelerinin son anında eklenen bu fıkra ile işçi sağlığının korunmasında zaafiyet oluşturacak önemli bir çelişki yaratıldığı, diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinin bütünüyle işverenin inisiyatifine bırakıldığı, işin doğası gereği bütün iş ve işlemlerinde kârlılık beklentisi içinde olan işverenin maliyet arttırıcı bir unsur olarak göreceği diğer sağlık personelini istihdam etmekten kaçınacağı, bu nedenle düzenlemenin Anayasamızın 17 ve 56. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmektedir.

Anayasamızın 17. maddesinde herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, 56. maddesinde de herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu hüküm altına alınmaktadır.

Tam süreli işyeri hekiminin görevlendirildiği işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinin zorunlu tutulmamasının Anayasamızın 17 ve 56. maddelerine aykırı olduğunu iddia etmek oldukça güçtür. Zira, bu maddelerin iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan bir ilgisi bulunmamaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, Anayasamızın 17. maddesi kişinin dokunulmazlığı ile maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkını, 56. madde ise herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede

⁴⁴ Eğitimde esas olarak üniversitelere görev verilmesi gerektiği yönünde bkz. Engin, 2007: 90.

yaşama hakkını güvence altına almaktadır. Tam süreli işyeri hekiminin bulunduğu ancak diğer sağlık personelinin bulunmadığı işyerlerinde çalışan işçilerin kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı veya sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkının ihlal edildiği söylenebilir mi? Kanaatimizce, bu soruya olumlu yanıt vermek oldukça güçtür. Elbette ki, tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde diğer sağlık personelinin de istihdam edilmesi gerektiği önerilebilir, bu öneri oldukça makul hatta gerekli de görülebilir. Ancak salt diğer sağlık personeli görevlendirme zorunluluğunun öngörülmemesi düzenlemeyi Anayasaya aykırı duruma getirmez.

İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının Bildirim Yükümlülüğü:

İSGK m. 8/II'de şu hüküm yer almaktadır: *“İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir”*

İSGK m. 8/II'nin iptal talebine ilişkin gerekçede, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına (hiçbir ek güvenceleri olmaksızın) işverenin denetlenmesinde kamusal bir görev yüklendiği, ek bir güvence olmaksızın böylesine ağır bir sorumluluğun işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarına yüklenmesinin işçi sağlığının korunmasında bir etki yaratmayacağı ancak yeni sorumlular yaratarak kamusal makamların sorumluluklarının ortadan kalkmasına neden olacağı, bu yönüyle hükmün işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına orantısız sorumluluklar yükleyen niteliğiyle Anayasamızın 49. maddesine aykırı olduğu belirtilmektedir.

İSGK m. 8/II hükmünün iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede; bu yükümlülüğün yalnızca bildirim niteliğinde olduğu ve devletin iş ve işçi sağlığına ilişkin yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı, yasalarla verilen görevleri yerine getiren kişilerin himayesini sağlayan hukuki ve cezai kuralların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları yönünden de geçerli olduğu gözetildiğinde ayrı bir güvence getirilmemiş olmasının kuralı Anayasaya aykırı hale getirmeyeceği, bu nedenle düzenlemenin Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olmadığı belirtilmektedir.

Yukarıda da değinildiği üzere, İSGK m. 8/II ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirmesi; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi durumunda ise bu hususun Bakanlığın yetkili birimine bildirilmesi yükümlülüğü öngörülmektedir. Kanununun 8. maddesinin ilk fıkrasında, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkilerinin görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı, bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecekleri öngörülmektedir. Bu açıdan, İSGK m. 8/II kapsamında Bakanlığın yetkili birimine bildirimde bulunan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanlarının bu nedenle iş

sözleşmesinin sona erdirilmesi veya herhangi bir şekilde durumunu ağırlaştırıcı bir işleme maruz kalması İSGK m. 8/I hükmüne açık bir aykırılık oluşturacaktır. Kanunda Bakanlığın yetkili birimine bildirimde bulunan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanlarına ayrıca bir güvence sağlanmasının gerekli olup olmadığı tartışılabilir. Şüphesiz, bu kişilerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmeleri nedeniyle durumlarını ağırlaştırıcı (örneğin fesih veya çalışma koşullarının değiştirilmesi) işlemlere maruz kalmalarının açık bir güvenceye bağlanması yararlı olacaktır. Ancak Kanunda buna yer verilmemesi acaba İSGK m. 8/II'yi Anayasaya aykırı duruma getirir mi? Kanaatimizce, bu soruya olumlu yanıt vermek oldukça güçtür. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde, "Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılma"nın iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturmayacağı açıkça belirtilmektedir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının Bakanlığın yetkili birimine bildirimde bulunmasının da bu kapsamda değerlendirileceği açıktır. Bu hükmün yalnızca iş güvencesine tabi işçilere uygulanabilecek nitelikte olduğu dikkate alındığında, iş güvencesinin koşullarının gerçekleşmediği (örneğin otuzdan az işçinin çalıştırıldığı) işyerlerinde veya İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işlerde çalışanların bir güvenceye sahip olmadıkları ileri sürülebilir. Ancak iş güvencesi dışında kalan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanlarının Bakanlığın yetkili birimine yaptıkları başvuru nedeniyle iş sözleşmelerinin feshinin İş Kanunu m. 17'de öngörülen kötüniyetli feshi oluşturacağı açıktır.

Kanaatimizce, işyeri hekimleri veya iş güvenliği uzmanlarının iş sözleşmelerinin işverence feshinde işyerinde çalışan 30 işçi bulunması koşulu aranmaksızın işe iade davası açılabilmesi olanağı tanınması yerinde bir düzenleme olacaktır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmayan kişiler açısından da açık bir güvenceye yer verilmesi gereksinimi bulunmaktadır⁴⁵. Ancak Kanunda ayrıca bir güvenceye yer verilmemiş olması İSGK m. 8/I'yi Anayasaya aykırı duruma getirmez.

Burada ayrıca değinilmesi gereken bir konu ise çalışanların sadakat yükümlülüğü ile işyerinde gerçekleşen hukuka aykırılıkları ifşa hakkı arasındaki bağlantıdır. Türk hukukunda ayrıca bir düzenlemeye kavuşturulmayan bu konu tüm çalışanları ilgilendirecek boyuttadır. Acaba, işyerinde önemli bir hukuka aykırılığı saptayan işçi bu durumu işyeri dışındaki kurumlara (yetkili kamu makamı, medya vb.) bildirdiğinde sadakat yükümlülüğünü ihlal etmiş olur mu? Türk Borçlar

⁴⁵ Görevleri gereği işverenlerle anlaşmazlığa düşebilecek bu kişilerin iş güvencesi konusunda diğer işçilerden farklı özel yasal düzenlemelerden yararlandırılmasının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çabalarına daha uygun düşeceği görüşü için bkz. Süzek, 2013: 893-894 ve 900-901; Caniklioğlu, 2012: 51-52. Tazminat yaptırımını olmaksızın işe iade sonucu doğuran yahut tazminat ile işe iade yaptırımını arasındaki seçim hakkını dava sırasında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına tanıyan bir iş güvencesi sisteminin getirilmesi yönündeki görüş için bkz. Baycık, 2013: 128-129. İşyeri sendika temsilcisine benzer bir güvencenin sağlanması görüşü için bkz. Engin, 2007: 94.

Kanunu⁴⁶ m. 396/I'e göre; işçi yüklendiği işi özenle yapmak ve *işverenin haklı menfaatinin korunmasında* sadakatle davranmak zorundadır. Bu hüküm dikkate alındığında, işyerinde gerçekleşen hukuka aykırılıkların gizlenmesinde “işverenin haklı menfaatlerinin” bulunmayacağı açıktır. Buradaki hukuka aykırılıklar iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken önlemlerin uygulanmaması şeklinde de ortaya çıkabilir. İşyerinde ortaya çıkan hukuka aykırılıkları ifşa eden ve “whistleblower” olarak nitelendirilen çalışanların iş sözleşmesinin feshi veya başka şekilde işverenin misillemesine maruz kalması olasılığına karşı güvenceye kavuşturulması önemli bir gereksinimdir. Ancak bu gereksinim yalnızca işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı için değil tüm çalışanlar için geçerlidir⁴⁷. Bu nedenle işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanlarına ayrıca özel bir güvence tanınmaması tek başına İSGK m. 8/II hükmünü Anayasaya aykırı duruma getirecek nitelikte değildir.

İşyeri Hekimi Veya İş Güvenliği Uzmanlarının Yetki Belgelerinin Askıya Alınması

İSGK m. 8/IV'te şu hüküm yer almaktadır: “*Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır*”.

İptal talebine ilişkin gerekçede yasal düzenlemede yer alan “ihmal” kavramının açık ve net olmadığı; iptal talebinin reddine ilişkin gerekçede ise, ihmalin tespitinde bir belirsizlik bulunduğu söylenemeyeceği, tespit edilecek ihmalin kusur sorumluluğuna işaret ettiği belirtilmektedir.

Acaba yasal düzenlemede yer alan “ihmal” kavramı bir belirsizliğe yol açabilecek nitelikte midir? Bu konunun değerlendirmesine geçmeden önce diğer yasal düzenlemelerimizde “ihmal” kavramına yer verilip verilmediği açıklanmalıdır. Özel hukuk ilişkilerinde uygulanacak temel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu m. 217, 223, 477, 491, 518, 527, 534, 592 ve 629'da “ihmal” kavramından söz edilmektedir. Örneğin Türk Borçlar Kanunu m. 527/I'e göre; “*Vekâletsiz işgören, her türlü ihmalden sorumludur*”. Aynı şekilde Türk Medeni Kanunu⁴⁸ m. 555, 757 ve 995'te; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 76'da; Türk Ticaret Kanunu⁴⁹ m. 111, 219, 404, 723, 732, 855, 865, 879, 886, 887, 907, 929, 930, 1105, 1151, 1179, 1182, 1187, 1191, 1239, 1256, 1261, 1267, 1312, 1429, 1439 ve 1445'te de “ihmal” kavramına yer verilmektedir. Bu hükümler açıkça göstermektedir ki, “ihmal” kavramı yasal düzenlemelerde yaygın olarak kullanılmaktadır.

⁴⁶ RG, 4.2.2011, 27836

⁴⁷ Çalışanların işyerindeki hukuka aykırılıkları ifşa hakkı ve korunması ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, 2013.

⁴⁸ RG, 8.12.2001, 24607

⁴⁹ RG, 14.2.2011, 27846

Yargıtay kararlarında ihmal kavramı şu şekilde açıklanmaktadır: “... sorumluluk hukuku açısından kusurun, kast ve ihmal (taksir) olmak üzere ikiye ayrılacağı kabul edilmektedir. Bu bağlamda, kast hukuka aykırı sonucun bilerek ve isteyerek meydana getirilmesi; *ihmal ise, hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, böyle bir sonucun önlenmesi için gerekli önlemlerin alınmaması ve gereken özenin gösterilmemesidir*”⁵⁰.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁵¹ m. 11/III'e göre; çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali saptanan iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Görüldüğü üzere, yasal düzenlemede askı süresi ile ilgili bir hüküm bulunmamakta iken, yönetmelikte bu süre altı ay ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca aynı maddede ihmalin saptanmasında kesinleşmiş yargı kararının esas alınacağı açıkça belirtilmektedir. Aynı yönde düzenlemelere işyeri hekimleri açısından da İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁵² m. 11/III'te yer verilmiştir.

Yüksek Mahkemenin iptal talebini reddeden gerekçesinde de belirtildiği üzere “ihmal” kavramı kusur sorumluluğuna işaret etmektedir ve gerek öğretilerdeki görüşler gerekse de yargı uygulamasında belirli bir açıklığa kavuşturulmuş niteliktedir. Bu nedenle yasal düzenlemede geçen “ihmal” kavramının belirsizlik yarattığını iddia etmek oldukça güçtür. Ayrıca iptali talep edilen hükümde, “*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 uzman*”larından söz edilmektedir. Bu yönüyle yasal düzenlemenin “kapsamı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm veya maluliyet durumu ile sınırlandırılmıştır. Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali saptanan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanlarının yetki belgelerinin askıya alınacağını belirten yasal

⁵⁰ Yargıtay HGK, 30.1.2013, 2012/4-729 E., 2013/163 K. (www.corpus.com.tr). Yargıtay HGK'nun bir başka kararında da şu tanımlama yapılmaktadır: “İki tür kusur vardır: Bunlardan birisi kast, öteki ise ihmaldir. Kast hukuka aykırı eylemin sonuçlarıyla birlikte, bilerek ve isteyerek işlenmesidir... Eylemi yapanın kasıtlı davranmış olduğunun söylenebilmesi için, bütün zararların önceden istenilmiş bulunması aranmaz... İhmal yada taksir ise, kısaca hukuka aykırı eylemi yapanın, bunun önlenmesi yada işlenmemesi için gerekli özeni göstermemesidir... Eylemi yapan, eylemin hukuka aykırı bir sonuç yaratacağını görebilmiş olmasına karşın zararlı sonucun meydana gelmeyeceği ümidiyle sonucu önlemek için gerekli iradi uğraşlarda bulunmaması durumunda bilinçli ihmal söz konusu olur. Bilinçli ihmal salt irade eksikliğidir... Hemen vurgulamak gerekir ki, kusurun tartışılabilmesi için her şeyden önce özenin ‘beklenebilir’ olması gerekir”. (Yargıtay HGK, 10.12.2003, 2003/11-756 E., 2003/743 K., www.corpus.com.tr)

⁵¹ RG, 29.12.2012, 28512.

⁵² RG, 20.7.2013, 28713.

düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tüm önlemlerin alındığı bir ortamda çalışılmasını sağlamayı amaçlaması bakımından son derece yerinde bir düzenlemedir.

Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevlendirilme⁵³

İSGK m. 8/VII’de, kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personelin, gerekli belgeye sahip olmaları koşuluyla 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 görevlendirilebileceği; bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödemenin hizmet alan kurum tarafından verileceği; bu şekilde görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak koşuluyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmelerin dikkate alınmayacağı hüküm altına alınmaktadır.

İSGK m. 8/VII’nin iptal talebine ilişkin gerekçede, aylık 80 saatten daha fazla süreyle görevlendirilen kişilere sadece 80 saat için ilave ödeme yapılacağıının öngörülmesinin Anayasanın 18. maddesinde yer alan angarya yasasını ihlal ettiği belirtilmektedir.

İSGK m. 8/VII hükmünün iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede; angaryanın varlığından söz edebilmek için öncelikle kişinin emeğinin karşılığı ödenmeden ve zorla çalıştırılmasının gerektiği; anılan kişilere mesai saatleri içerisinde icra edilen bir faaliyet karşılığı ödeme yapıldığı, dava konusu kuralın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde çalışacak olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı personele ödeme yapılmaması bir yana ilave ödeme öngördüğü, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenmekte olan aylık ve ücretin çalışmanın karşılığı olduğu düşünüldüğünde, seksen saati aşan kısım da dâhil olmak üzere yapılan hizmetin mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesi nedeniyle bedeli ödenmeyen bir hizmetin bulunmadığı belirtilmektedir.

Türk Dil Kurumu, angaryayı “bir kimseye veya bir topluluğa *zorla, ücret vermeden yaptırılan işi*” olarak tanımlamaktadır⁵⁴. Anayasamızın 18. maddesinin gerekçesinde de, angaryanın kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılması olduğu belirtilmektedir. Yasal düzenleme dikkate alındığında, mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilen bir faaliyet karşılığı (temel ücrette bir kesinti yapılmaksızın) ek ödeme sağlandığı görülmektedir. Yüksek Mahkeme’nin kararında da vurgulandığı üzere, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde çalışacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı personele (mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilen faaliyet

⁵³ Kamuda çalışan hekimlerin işyeri hekimi olarak görev alabilmeleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Demircioğlu, 1997: 212-213.

⁵⁴ www.tdk.gov.tr, Güncel Türkçe Sözlük (Erişim: 26.3.2014)

karşılığı) ödeme yapılmaması bir yana ilave ödeme öngörülmektedir. Ayrıca, iptale konu İSGK m. 8/VII’de kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personelin görevlendirilmesi ilgili personelin muvafakati koşuluna bağlı tutulmaktadır. Bu yönüyle de angarya yasağının ihlal eden bir durum söz konusu değildir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun⁵⁵ 178. maddesine dayanılarak yürürlüğe konulan Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik m. 4’e göre; fazla çalışmanın ücretle karşılanabilmesi için memurun kadrosuna ait görevini normal günlük çalışma saatleri dışında fiilen yapması gerekmektedir. Aynı yönetmeliğin 5. maddesine göre ise; çalışma saatleri içinde ve dışında yürütülen nöbet hizmetleri fazla çalışma sayılmamaktadır.

Kamu görevlilerine temel ücretler dışında yapılacak ilave ödemelerin sınırlandırılmasına ilişkin yasal düzenlemelerimizde başka örnekler de bulunmaktadır. Örneğin, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 44. maddesinde uzaktan öğretim programı kapsamında yükseköğretim kurumlarında ders veren öğretim elemanlarına haftalık 10 saati geçmemek üzere verdikleri ders başına, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nun⁵⁶ 11. maddesindeki unvanlar itibarıyla belirlenen ek ders ücretinin beş katını geçmemek üzere yükseköğretim kurumları yönetim kurulunca belirlenecek tutarda ek ders ücreti ödeneceği belirtilmektedir. 2914 sayılı Kanunun 11. maddesinin ilk fıkrasına göre ise; haftalık zorunlu ders yükü saati dışında, kısmi statüde bulunanlar dahil öğretim elemanlarına görev unvanlarına göre Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen mecburi ve isteğe bağlı dersler ve diğer faaliyetler için bu ders ve faaliyetlerin haftalık ders programında yer alması ve fiilen yapılması şartıyla en çok yirmi saate kadar, ikinci öğretimde ise en çok on saate kadar ek ders ücreti ödenmektedir. Bu hükümlere göre de; öğretim elemanlarının ek ders ücretleri haftalık ders saati itibarıyla sınırlandırılmakta ve bu sınırı aşan dersler için ayrıca bir ödeme yapılmamaktadır.

Yönetmelikler İle Düzenleme Yapma Yetkisi

İSGK m. 30’da, oldukça ayrıntılı olarak sayılan hususların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmektedir. İSGK m. 30/I/a bendinde, “*ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular* ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile *bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar*”ın da yönetmelik ile düzenleneceği belirtilmektedir.

İSGK m. 30 ve 31’in iptal talebine ilişkin gerekçede, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler” başlığı altında, bu Kanunun uygulanmasında görev alacak kişi ve kurumlarla ilgili neredeyse bütün düzenlemelerin Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmeliklere bırakıldığı; 31. maddesinde de aynı şekilde alt ve üst

⁵⁵ RG, 23.7.1965, 12056.

⁵⁶ RG, 13.10.1983, 18190.

sınırlar belirtilmeden yetkilendirme bedelleri ile yetki belgelerinin askıya alınmasına ilişkin cezai müeyyidelerin yönetmeliğe bırakıldığı; yönetmelikle düzenlenecek hususların sadece isim olarak sayılmasının ancak düzenleme ölçütlerinin belirtilmemesinin yasama yetkisinin devri niteliğinde olduğu, Kanunun 30. maddesi ile 31. maddesinin Anayasanın 2, 7, 17, 49, 50, 56 ve 123. maddelerine aykırı olduğu belirtilmektedir.

İSGK m. 30 ve 31'e ilişkin iptal talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçede özetle; dava konusu kurallarda yürütme organı tarafından yönetmelikle belirlenmesi öngörülen hususların Kanunun diğer maddelerindeki hükümler göz önüne alınarak yapılacağına şüphesiz olduğu, bu bağlamda dava konusu kurallarda yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemler ile belirlenecek olan hususların mutlaka kanun ile düzenlenmesi gerekmeyen teknik ve ayrıntıyı içeren kurallar olduğu, Kanunda belirtilen genel çerçeve ve esaslar doğrultusunda, teknik ve uygulamayı esas alan detayların belirlenmesi konusunda idareye yetki verilmesinin yasama yetkisinin devri niteliğinde olmadığı, bu nedenle dava konusu kuralların Anayasanın 2 ve 7. maddelerine aykırı olmadığı, Anayasa'nın 17, 49, 50 ve 56. maddeleriyle ise ilgisinin görülmediği belirtilmektedir⁵⁷.

Hemen belirtilmelidir ki, iptal dilekçesinde İSGK m. 31'de alt ve üst sınırlar belirtilmeden yetkilendirme bedelleri ile yetki belgelerinin askıya alınmasına ilişkin cezai müeyyidelerin yönetmeliğe bırakıldığı belirtilmekte ise de, anılan Kanun hükmünde bu hususların yönetmelik ile düzenleneceğinden değil Bakanlıkça belirleneceğinden söz edilmektedir. Ayrıca iptal dilekçesinde İSGK m. 30 ve 31'in Anayasamızın 123. maddesine de aykırılık oluşturduğu iddia edilmesine karşın iptal talebinin reddine ilişkin kararda Anayasanın bu hükmüne aykırılık bulunup bulunmadığı yönünden bir inceleme yapılmamıştır.

Anayasamızın 124. maddesine göre; kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak koşuluyla yönetmelikler çıkarabilir. Ancak, İSGK m. 30/I/a bendinde yer alan "*ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular*" ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile *bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar*"ın yönetmelik ile düzenleneceğinin öngörülmesi hukuki açıdan belirsizlik yaratmaktadır⁵⁸. Zira, İSGK m. 30'da, oldukça ayrıntılı olarak sayılan hususların ardından "*ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular*" ile "*bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar*" ibarelerine yer verilmesi Kanunun kapsamı içinde yer alan her türlü konuda Yönetmelik ile düzenleme yapılabileceği anlamına gelmektedir. Bu durumda, yönetmelik ile düzenleme yapılacağı öngörülen konuların İSGK m. 30'da tek tek sayılması anlamsız hale gelmektedir. Nitekim üye Zehra Ayla Perктаş'ın karşı oy yazısında da, İSGK m. 30/I/a hükmünün son cümlesinde yer alan "*ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar*" ibaresinin

⁵⁷ Üye Zehra Ayla Perктаş İSGK m. 30/I/a bendinin sonunda yer alan "*ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar*" ibaresi yönünden bu görüşe katılmamıştır.

⁵⁸ İş sağlığı ve güvenliği alanının yönetmeliklerle düzenlenmesinin yaratacağı sorunlar ve haklı eleştiriler için bkz. Ekmekçi, 2005: 19 vd.

çerçevesinin belli olmadığı, İSGK'nun tamamına ilişkin olarak yönetmelikle düzenleme yapılması konusunda yetki verildiği, “Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar” ibaresi ile yasada temel ilkeleri belirtilmeden ve çerçevesi çizilmeden yönetmelikle düzenleme konusunda idareye verilen yetkinin Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ile bağdaşmadığı belirtilmektedir.

Sonuç

İncelemeye konu kararda AYM, İSGK'nun bazı hükümlerinin iptaline ilişkin olarak açılan davada tüm iptal taleplerini reddetmiştir. İptali talep edilen hükümlerin çoğunda red kararı tarafımızca da haklı görülmeyle birlikte, iki konuda AYM kararına katılmamaktayız.

Bunlardan ilki tutuklu ve hükümlüleri Kanunun kapsamı dışında bırakan İSGK m. 2/II/d bendidir. Yüksek Mahkeme bu hükme ilişkin iptal talebini red kararını tutuklu ve hükümlülerin işçi sayılmadıkları ve devletin de bu kişiler açısından işveren sıfatına sahip olmadığı gerekçesine dayandırmaktadır.

Yukarıda da ayrıntılı olarak değinildiği üzere, İSGK “işçi” kavramı yerine “çalışan” kavramına yer vermekte ve kural olarak kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına uygulanmaktadır. Bu nedenle tutuklu ve hükümlülerin işçi sıfatına sahip olmaması nedeniyle Kanunun kapsamı dışında tutulmalarını Anayasaya uygun gören bir yaklaşım eksik bir bakış açısını yansıtmaktadır. Uluslararası düzenlemelerde de tutuklu ve hükümlülerin iş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu etkisi dışında bırakılmalarını destekleyecek bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle, Yüksek Mahkeme'nin tutuklu ve hükümlülerin İSGK'nun kapsamı dışında bırakılmalarını Anayasaya aykırı görmeyen yaklaşımına katılmamaktayız.

İSGK m. 30/I/a bendinde, “*ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular* ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile *bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar*”ın da yönetmelik ile düzenleneceği belirtilmektedir. Kanunda bu ibarelere yer verilmesi, Kanunun kapsamı içinde yer alan her türlü konuda Yönetmelik ile düzenleme yapılabileceği anlamına gelmektedir. Bu durumda, yönetmelik ile düzenleme yapılacağı öngörülen konuların İSGK m. 30'da tek tek sayılması anlamsız hale gelmektedir. Bu bağlamda, Kanunda temel ilkeleri belirtilmeden ve çerçevesi çizilmeden yönetmelikle düzenleme konusunda idareye verilen yetkinin Anayasamıza aykırı olduğu kanaatindeyiz. Ancak Yüksek Mahkeme bu düzenlemelerin de Anayasaya aykırı olmadığı yönünde karar vermiştir.

KAYNAKÇA

- Aktekin, Ş. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne”, **Sicil**, 25, 93-105.
- Alp, M. (2013) **Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi, Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu, Whistleblowing**, İstanbul: Beta.
- Alpagut, G. (2007) “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı”, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu**, İstanbul, 32-64.
- Alpagut, G. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**, Ankara, 23-40.
- Akın, L. (2012) “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, **Çalışma ve Toplum**, 34, 101-123.
- Arıcı, K. (2013) “İş Sağlığı ve Güvenliği”, **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Ankara, 109-123.
- Baycık, G. (2013) “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2013/3, 103-170.
- Bayram, F. (2007) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 16, 1307-1337.
- Caniklioğlu, N. (2012) “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**, Ankara, 41-54.
- Caniklioğlu, N. (2012a) “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, Antalya, 27-84.
- Demircioğlu, A. M. (1997) “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, Ankara, 193-217.
- Demircioğlu, A. M. (2013) **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, İstanbul: Beta.
- Ekmekçi, Ö. (2002) “İşyeri Hekimi İstihdamı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış”, **İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, Ankara, 13-26.
- Ekmekçi, Ö. (2005) **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul: Legal.
- Engin, M. (2007) “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu”, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu**, İstanbul, 87-99.
- Süzek, S. (2013) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta.
- Üstüner, D. (2011) “Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında İşyeri Hekimliği”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C. 2, İstanbul: Beta, 2107-2138.