

İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mustafa KOSTAK

T.C Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Güvenlik Uzmanı

e-mail: mkostak@sgk.gov.tr

ORCID: 0000-0002-3193-0898

Başvuru Tarihi: 26/08/2022

Kabul Tarihi: 12/10/2022

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1167354

Türü: Araştırma Makalesi

Atf: KOSTAK, M. (2022), İşyeri Hekimliğinin Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bakımından Değerlendirilmesi, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 21, s 724-743. doi:10.21441/sosyalguvence.1167354

ÖZ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenin bir kişi çalıştırma dahi işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı hizmeti alınması zorunlu hale gelmiştir. Yine aynı Kanun ve ilgili yönetmelikle işyeri hekimlerinin çalışma süreleri, görev, sorumluluk ve yükümlülükleri ile işyeri hekimliği hizmetinin temin edilmesi yolları ortaya koyulmuştur.

Söz konusu kanundan önce 4857 sayılı İş Kanunu ile işyeri hekimliği hizmeti alma zorunluluğu düzenlenmiş ve bu dönemde işyeri hekimleri hukuki statüleri bağlamında işçi sayılmışlardır. Ancak nihai düzenleme olan 6331 sayılı Kanun'un ortaya koyduğu temin yolları ve 1219 sayılı Tababet Ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun ile kamu görevlisi hekimlerine de işyeri hekimliği yapma olanağı getirilmesi, işyeri hekimliğinin sigortalılık açısından değerlendirilmesi ihtiyacını doğurmuştur.

Çalışma, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve ikincil mevzuat bağlamında işyeri hekimlerinin sigortalılıklarını değerlendirmektedir. Buna göre 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının a/b/c bentleri kapsamında sigortalı sayılan hekimlerin farklı durumlara göre işyeri hekimliği hizmeti verdiği sürelerin sigortalılık açısından nasıl değerlendirileceği ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İşyeri Hekimliği, Sosyal Güvenlik

EVALUATION OF OCCUPATIONAL MEDICINE IN TERMS OF SOCIAL SECURITY LEGISLATION

ABSTRACT

With the Occupational Health and Safety Law No. 6331, it has become obligatory for the employer to receive the services of an occupational physician and occupational safety specialist, even if one person is employed. Working hours, duties, responsibilities and obligations of workplace physicians and the ways of providing workplace doctor service are set forth in the same Law and related regulation.

Prior to the said law, the obligation to receive occupational medicine services was regulated by the Labor Law No. 4857, and in this period, occupational physicians were considered workers in the context of their legal status. However, the means of supply laid down by the final regulation, Law No. 6331, and the Law No. 1219 on the Style of Execution of Medicine, bringing the opportunity for public servants to practice as workplace physicians, necessitated the evaluation of workplace medicine in terms of insurance.

The study evaluates the insurance of occupational physicians in the context of Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 and secondary legislation. Accordingly, it has been revealed how the periods in which the insured physicians, who are considered to be insured within the scope of subparagraphs a/b/c of paragraph 1 of Article 4 of the Law No. 5510, will be evaluated in terms of insurance, according to different situations.

Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Physician, Social Security

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temel anlamda iki yönü bulunmaktadır. Teknik konuları içeren yönü iş güvenliği uzmanlığı tarafından sağlanırken, genel anlamda çalışanların sağlıklı olma halinin sürdürülmesi hususu ise işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli tarafından sağlanmaktadır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalar cumhuriyet öncesi dönemlere kadar uzansa da işyeri hekimliği uygulaması 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 180. maddesi ile çalışma hayatında somut bir biçimde dahil olduğu kabul edilmektedir. Söz konusu düzenlemenin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 114. maddesi ile uygulama alanı daraltılmış, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 80. maddesi ile yeniden düzenlenmiştir. Nihai düzenleme 30.06.2012 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yapılmıştır. (Birdal, 2019: 50-59)

6331 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde işyeri hekimi “*İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim*” olarak tanımlanmıştır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m.3). Diğer yandan 6. madde hükmü ile işverene bağlı olarak bir kişi çalışsa dahi işyeri hekimliği hizmeti alınmasını zorunlu tutmuştur. Yine aynı madde ile 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun’un 12. maddesi kapsamındaki hekimlerin yanı sıra işyeri hekimliği hizmetinin çalışanlar arasından gerekli nitelikleri haiz olan kişilerce veya gerekli nitelikleri haiz olması halinde işveren/vekili tarafından yerine getirilebileceği gibi ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) de temin edilebilmesine imkân tanınmıştır. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m.3).

29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin 14. maddesi hükmü gereğince işyeri hekimliği hizmetinin, işveren ile işyeri hekimi, OSGB’den hizmet alınması halinde işveren ile OSGB arasında sözleşme yapılmak suretiyle temin edileceği ifade edilmiştir. (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, m.14)

İşyeri hekimlerinin sigortalılığı bağlamında üç farklı konu ön plana çıkmaktadır. Bunlar işyeri hekimliği hizmetinin temin edilme yolları, işyeri hekimliği sözleşmesinin hukuki niteliği ve nihayet sosyal güvenlik mevzuatı açısından işyeri hekimliğinin sigortalılık statüsüdür. Bu çalışma işyeri

hekimlerinin sigortalılığına ilişkin bir araştırma niteliğinde olduğundan sözleşme türleri sosyal güvenlik mevzuatı bağlamında ele alınmıştır.

1. İŞYERİ HEKİMLİĞİ HİZMETİNİN SUNUMU

İşyeri hekimliği hizmeti temin yolları 6331 sayılı Kanununun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işyeri hekimini çalışanlar arasından belirlenen nitelikleri haiz olanlardan belirleme veya kendisi/vekili aracılığı ile bu hizmeti yerine getirme hakkına sahiptir. Söz konusu nitelikler, 23/07/2013 tarih ve 28713 sayılı Resmî Gazete ‘de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 7. ve 8. maddelerinde ifade edilmiştir.

Görevlendirilecek hekimler 7. madde gereği yönetmelikte belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır. 8. madde uyarınca işyeri hekimliği belgesi;

“a) İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere,

b) İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere,

c) Hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri halinde,

ç) (Ek: RG-18/12/2014-29209) İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde,”

şartlarını sağlayanlara verilmesi kararlaştırılmıştır (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.8).

6331 sayılı Kanunun anılan hükmünde bir diğer hizmet temin yöntemi, çalışanlardan söz konusu nitelikleri haiz olan kimse bulunmaması halinde ortak

sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet alınması suretiyle işyeri hekimliği hizmeti temin edilmesidir. 6. maddede ifade edilen OSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin “Tanımlar ve Kısaltmalar” başlıklı 4. maddesinde “Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi” olarak ifade edilmiştir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m.4).

Madde hükmünden anlaşılacağı üzere OSGB'ler kamu kurumları, Türk Ticaret Kanunu'na tabi şirketler ve organize sanayi bölgeleri tarafından kurulanlar olmak üzere 3 farklı yoldan tesis edilmektedir. Yine aynı Yönetmeliğin 12. maddesinde OSGB'nin en az bir işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin tam süreli olarak görevlendirmesi zorunlu tutulmuştur (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. m.12).

1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun 12. maddesi kamu kurum ve kuruluşlarında yöneticilik görevi bulunmayan tabip ve aile hekimlerinin aylık 30 saati geçmemek kaydıyla mesai saatleri haricinde işyeri hekimliği hizmeti verebilmesine olanak sunulmuştur (1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, m.12).

Özetle, bir işverenin, işyeri hekimliği hizmetini çalışanlar arasından veya kendisi/vekili üstlenmek suretiyle, serbest çalışan bir hekimden³, OSGB'lerden, kamu kurumlarında çalışan hekimlerden, herhangi bir işverene bağlı çalışan hekimlerden temin etmesi mümkündür.

2. İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN SİGORTALILIK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. Sözleşme Türleri Açısından

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine (4(a)), hizmet akdine bağlı olmaksızın

³ Bahsedilen madde hükmünde mesleğini serbest icra eden hekimler sayılmamıştır. Konu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ele alınmıştır.

kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar (b) bendine (4(b)), (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, kamu idarelerinin kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışanlar ise (c) (4(c)) bendine göre sigortalı sayılmışlardır. (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m.4)

Sigortalılık statüsü belirlenmesi hususunda zaman zaman uyumsuzluklar ortaya çıkabilmekte ve hizmet tespit davalarına konu olmaktadır. Esasen, Kanunun 4(c) bendine tabi olanlar açısından herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Ancak 4(a) ve 4(b) statüleri açısından görülen işin hizmet akdiyle yapıp yapılmadığına göre farklı durumlar ortaya çıkmaktadır.

5510 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde hizmet akdi, 6098 sayılı Kanunda sayılan hizmet akdi ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m.3).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 393. maddesi ile hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona, zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak değerlendirilmekte, işin, kısmi süreleri olarak düzenli bir biçimde yerine getirilmesi halinde de hizmet sözleşmesi kapsamında sayılmaktadır (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, m.393).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesinde ise iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmış olup hizmet akdinin unsurlarında iş, ücret, bağımlılık ve zaman unsurları bulunmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, m.8; 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelge, 2013; 3).

Sigortalılık statüsü belirlenirken, yapılan sözleşmenin içeriğinden bağımsız olarak hizmet akdi unsurlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bunlardan iş, bir kimsenin iktisadi bağlamda iş olarak adlandırılan tüm eylemleridir. Ücret, işveren tarafından yapılan iş karşılığında işçiye nakden ödenen bedeldir. Bağımlılık, işin işverenin organizasyonu içinde onun emir ve talimatı altında görülmesidir. (Aktay, Arıcı ve Kaplan/Senyen,

2006; 79)

Bağımlılık unsuru hizmet akdinin en temel niteliğidir. Nitekim farklı iş ve ücret modelleri iktisadi hayatın gelişimine paralel olarak ortaya çıkmasına rağmen, işverenin, görülen işin organizasyonunu tertip etme ve düzenleme, emir-talimat verme, işçiyi denetleyebilme imkânına sahip olması iş ilişkisinin hizmet akdiyle çalışma olarak nitelendirilmesine neden olmaktadır. Kabul edilmelidir ki diğer sözleşme türlerinde de belirli düzeyde bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. Ancak burada kastedilen kişisel bağımlılık olup, tam anlamıyla işçinin görülen iş konusunda kendi kararlarının bulunmamasıdır (Aktay, Arıcı ve Kaplan/Seneyen, 2006; 79-80).

İşçinin çalışacağı yeri ve çalışma biçimini belirleme, çalışma saatlerini düzenleme, ücretin belirlenme ve ödeme biçimi bağımlılık unsurunun tespitinde önemli kriterlerdendir. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 14.11.2019 tarih ve 2019/1192 sayılı Kararında *“Tüm bu açıklamalar ışığında somut olaya gelindiğinde; davalı ...'nın 27.08.2012 tarihinde kendisine ait tarlada bulunan kuyunun temizlenmesi için davacılar murisi R. K. ile anlaşarak adı geçen davalıya ait tarlaya gittikleri ve müteveffa R. K.'in kuyu temizleme işi sırasında zehirlenerek vefat ettiği anlaşılmaktadır. Yargılama aşamasında dinlenen tanıklardan ... duruşmadaki beyanında, davalı ...'nın kahvehaneye gelerek bahçesindeki kuyunun içinde çamur bulunduğunu, kendisinin kuyuya inerek çamurları kovaya doldurması ve davalının da kovayı yukarı çekmesi biçiminde çalışmasını önerdiği dikkate alındığında davalı ... ile müteveffa arasında emek ağırlıklı kuyu temizleme işinin kısmi süreli olarak yerine getirilmesine dair anlaşma yapıldığı, müteveffa R. K.'in zamana bağlı olarak çalışmayı üstlendiği, yapılan kuyu temizleme işinde zaman ve bağımlılık unsurlarının ağır bastığı anlaşılmakla, yanlar arasında hizmet sözleşmesi ilişkisinin olduğunun kabulü gerekir.”* denilerek bu hususlar vurgulanmıştır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2019).

Diğer yandan düzenli çalışmanın varlığı zaman unsurunu ortaya koymaktadır. Yargıtay Yirmibirinci Hukuk Dairesi'nin 06.05.2010 tarih ve 2010/5412 sayılı Karar'ında *“Önemli olan düzenli bir çalışma ilişkisinin varlığıdır. Düzenli çalışma ilişkisinin varlığı iş akdinin zaman unsurunu ortaya koyar. Çalışanın, hizmetini belli zaman dilimi içerisinde, işveren emrinde ve onun vereceği direktif doğrultusunda gerçekleştirilmesi, hizmet akdinin ikinci*

unsuru olan bağımlılık unsurunu oluşturur.” denilerek bu durum ortaya koyulmuştur. (Yargıtay Yirmibirinci Hukuk Dairesi, 2010)

Bir sözleşmenin eser sözleşmesi mi yoksa hizmet akidi mi olduğu konusu sigortalılık açısından önem arz etmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 470. maddesinde eser sözleşmesi (istisna akdi) *“Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”* olarak tanımlanmıştır (6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, m.470).

Eser sözleşmelerinde işçi-işveren ilişkisi bulunmayıp, yüklenici ve iş sahibi ilişkisi mevcuttur. Eser sözleşmelerinde temelde iki önemli unsur bulunmaktadır. Bunlar eser ve bedeldir. Eser sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmedir. Ayrıca niteliği itibariyle sürekli bir sözleşme olmayıp anidimli bir sözleşmedir (Kurşad, 2009; 146-150).

Yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yukarıda anılan kararında *“Bir sözleşme ilişkisinin eser sözleşmesi mi yoksa hizmet sözleşmesi mi olduğunun belirlenmesine gelince; 6098 sayılı TBK’nın 393. maddesinde hizmet sözleşmesi emek ağırlıklı iken, eser sözleşmesi beceriye dayalı sonuç ağırlıklıdır. Hizmet sözleşmesinde ortaya konan emek nedeniyle ücrete hak kazanılır. Eser sözleşmesinde ise ortaya konan beceri ile oluşturulan eser nedeniyle ücret alınır. Hizmet sözleşmesinde; zamana bağlı süreç ağırlıklı çalışma söz konusu iken, eser sözleşmesinde sonuca bağlı çalışma esastır.”* denilmiştir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2019).

Eser sözleşmesi ile hizmet akdi arasındaki bir diğer önemli ayrım sonuç ve iş görme unsurlarından kaynaklanmaktadır. Eser sözleşmesinde bir sonuç meydana gelmesi ve iş sahibinin de sonuca ilişkin emir-talimat ve organizasyon yetkisine sahip olması kabul edilmektedir. Ancak hizmet akidinde ise sonuç meydana getirip getirmediğine bakılmaksızın yapılan sözleşme kapsamında işçinin iş görme edimini yerine getirmesi yeterli olmaktadır (Akkurt, 2008; 57-59).

Son olarak yapılan işin asıl iş veya asıl işin bir parçası olması da iş ilişkisinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi 04.02.2020 tarih ve 2020/637 sayılı Kararında *“Somut dosyada; davacı şirketin tekstil alanında faaliyet gösterdiği, davacı şirket ile ... arasında siva*

tamiri ve çatı onarımı hususunda anlaşma yapıldığı, belirtilen işin anahtar teslim olarak yani bütünüyle ...'ya devredildiği, tekstil işi ile sıva tamiri ve çatı onarım işinin birbirinden tamamen farklı ve bağımsız olduğu anlaşıldığından, davacı firmanın işteгі konusundan tamamen farklı ve bağımsız olan işi ...'ya vermesi bir eser sözleşmesi niteliğinde olduğu, taraflar arasında hizmet sözleşmesinin bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.” denilmek suretiyle bu husus vurgulanmıştır (Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi, 2020)

Özetlemek gerekirse, görülen işin, işverenin işyerinde, kendi sermayesi olmaksızın işveren tarafından sağlanan malzeme ile kendi kararları bulunmaksızın işverenin emir-talimat, denetim ve organizasyonu içinde, sürece yayılan ve sonuçtan bağımsız olarak emek yoğun bir biçimde, iş görme edimine yerine getirilmesine yönelik olarak yapılması ve karşılığında ücret kararlaştırılmış olması söz konusu ilişkinin hizmet akdi ilişkisi olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Görülen işin bir sonuca bağılı olarak, beceri yoğun bir biçimde, bedel karşılığında bir şeyi yapmak, yapmamak, değiştirmek veya ortadan kaldırmak için kendi organizasyonu içinde bağımlılık bulunmaksızın yapılması eser sözleşmesi olarak değerlendirilmesi neden olmaktadır.

2.2. Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından

Yukarıda ifade edildiği üzere sigortalılık statüsü açısından 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesi hükümü belirleyici olmaktadır. Diğer yandan sigortalılık statülerinin çakışması halini düzenleyen aynı Kanun'un 53. maddesini dikkate almak gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunun 53. maddesinin birinci fıkrası ile sigortalıların 4. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde sayılan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışmaları halinde; öncelikle (c) bendi kapsamında, (c) bendi kapsamında çalışması yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılmakta iken 1/3/2011 tarihinden itibaren sigortalıların (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde çalışmaları halinde (a) bendi kapsamındaki sigortalılıkları geçerli sayılmış olup, (b) bendi kapsamındaki sigortalılık (a) bendine tabi çalışmanın başladığı tarihten bir gün önce sona erdirilmektedir. (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m.53)

İşyeri hekimlerinin görev, sorumluluk, yetkileri 20/7/2013 tarih ve 28713 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'le belirlenmiştir. Yönetmelik'in 9. maddesinde söz konusu görevler rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle iş birliği konuları altında toplanmıştır. (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.9).

Yetkileri arasında, önlenemez tehlikenin ortaya çıkması ve acil müdahale gerektiren durumlarda işin durdurulmasını talep etmek, görevin gerektirdiği durumlarda kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmak ve eğitim, seminer gibi programlara katılmak, iş sağlığı ve güvenliği alanında araştırma yapmak, çalışanlarla görüşmek sayılmıştır ((İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.10). Yükümlülükleri arasında ise işi mümkün olduğunca aksatmamak, işverenin ticari, mesleki bilgileri ile çalışanların kişisel sağlık bilgilerini gizli tutmak, yazılı olarak bildirilen tedbirlerin işveren tarafından uygulanmaması halinde işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek sayılmıştır (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.11).

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri yine bahsedilen Yönetmelik ile çalışan sayısı ve tehlike sınıfları göz önüne alınarak belirlenmiştir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.12). İş yeri hekimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları göz önüne alındığında işveren ile işyeri hekimi arasında emir-talimat ilişkisinin bulunmadığı açıktır.

Diğer yandan görülen işin, işverenin işyerinde olması, bir süreç içinde ve işveren tarafından tasarlanan organizasyon içinde gerçekleşmesi, anılan yönetmeliğin 11. maddesi gereği görevlerinden kaynaklanan ihmallerden dolayı işverene karşı sorumlu olmaları hizmet akdinin sayılan unsurlarından bazılarını taşıdığı kanaatini uyandırmaktadır. (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.11).

Güzel'e göre (2003) işyeri hekimleri işçi statüsünde olup, pek çok farklı

ülke uygulamalarında da işçi statüsü öngörölmüştür. Ancak her ne kadar hizmet akdiyle çalışma söz konusu olsa da tıbbi deontoloji ile işverene bağıllık olarak özetlenebilecek iki farklı yönü ihtiva eden bir statüdür. (Güzel, 2003: 31)

Ekmekçi'ye (2003) göre işyeri hekimliğı hizmeti, işverenin işyerinde ve onun örgütlenmesi dahilinde yapıldığından, işveren ile yapılan iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerekmektedir (Ekmekçi, 2003; 32).

Yamakoğlu (2015), işyeri hekimliğı hizmetinin temin edilme yolunun işyeri hekiminin hukuki statüsünü belirlemede esas alınması gerektiğini ifade etmektedir. Buna göre çalışanlar arasından bir kişinin görevlendirilmesi halinde işçi statüsünde, işverenin kendisinin üstlenmesi halinde ise işveren statüsünde değerlendirilmesi gerekmektedir. OSGB bünyesinde işyeri hekimliğı yapılması halinde ise yine işçi statüsünde sayılması gerekmektedir. (Yamakoğlu, 2015; 87-88)

Süzek (2017), kamu görevlisi olmayan işyeri hekimi ve iş güvenliğı uzmanları ile işveren arasındaki ilişkinin iş akdine dayandığını ve iş mevzuatından doğan tüm hak ve yükümlölüklerin işyeri hekimi ve iş güvenliğı uzmanlarına da uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. (Süzek, 2017; 930-932)

Yukarıda bazılarına yer verilen çalışmalardan anlaşıldığı üzere Türkçe literatürde hemen hemen bir mutabakat bulunmaktadır. Buna göre işveren ile işyeri hekimi arasındaki ilişki açıkça iş akdi ilişkisidir. Her ne yoldan temin edilirse edilsin bir işveren ile iş sözleşmesi yapmak suretiyle işyeri hekimliğı hizmeti sunulması halinde bu çalışma hizmet akdiyle çalışma sayılmaktadır (Demir, 2016; 228).

6331 sayılı Kanunun bahsi geçen 6. maddesinde mesleğini serbest icra eden hekimler ile kendi nam ve hesabına çalışan hekimlerin işyeri hekimliğı hizmeti verebilmeleri bakımından bir düzenleme bulunmamaktadır. Tekrar etmek gerekirse işveren bu hizmeti, çalışanlar arasından gerekli nitelikleri haiz bir kişiyi görevlendirerek, kendisi/vekili üstlenmesi suretiyle veya OSGB'lerden hizmet temin etmek suretiyle yerine getirebilir.

Kanımızca, burada konuyu aydınlatacak hususun ortaya çıkarılması "çalışan" kavramının analizi ile mümkündür. Söz konusu Kanunun 3.

maddesinde “çalışan”, “Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Diğer yandan “işveren” kavramı ise “Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” olarak ifade edilmiştir. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m.6).

Buradan hareketle “çalışan” kavramının iş sağlığı ve güvenliği açısından unvan, kadro, çalışma yöntemi, kamu-özel sektör ayrımı yapılmaksızın mümkün olan en geniş şekilde tanımlanmıştır. Ancak iş hukuku ve sosyal güvenlik açısından ise yukarıda ilgili bölümde anlatıldığı üzere özel sektör çalışanları için bir işverene bağımlı çalışmanın hizmet akdiyle çalışma olduğu kabul edilmesi gerekmektedir. Böylelikle, OSGB’lerden hizmet temin edilmesi halleri hariç olmak üzere bir işverenle yapılan işyeri hekimliği sözleşmesi hizmet akdi sayılmaktadır. Ayrıca mesleğini serbest icra eden veya kendi nam ve hesabına çalışan hekim de hizmet akdi sayesinde “çalışan” sıfatını haiz kılınacak ve işyeri hekimliği hizmeti vermesi mümkün olacaktır. Diğer yandan işveren sıfatını haiz kişinin işyeri hekimliği hizmeti bizatihi yerine getirmesi halinde “çalışan” sayılmayacağı da izahtan varestedir.

Tüm bu açıklamalardan sonra hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olan hekimin işyeri hekimliği yapması, OSGB bünyesinde işyeri hekimliği hizmeti verilmesi, kamu görevlisi olan hekimin işyeri hekimliği hizmeti vermesi, serbest çalışan hekimin işyeri hekimliği hizmeti vermesi gibi farklı senaryolar altında sigortalılık statüsünün belirlenmesi aşağıda değerlendirilmiştir.

Çalışanlar arasından gerekli nitelikleri haiz kişinin veya işveren vekilinin işyeri hekimi olarak görevlendirilmesi halinde;

İşveren, çalışanlar arasından gerekli nitelikleri haiz bir kişiyi veya işveren vekilini işyeri hekimi olarak görevlendirmesi halinde bu kişiler, halihazırda hizmet akdiyle çalışma söz konusu olduğundan 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi 1. fıkrası (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

İşverenin kendisinin üstlenmesi halinde;

İşveren, işyeri hekimliği görevini kendisinin yerine getirmesi halinde halihazırda 4(b) kapsamında çalıştığından bu süreler mevcut sigortalılık statüsü kapsamında değerlendirilecektir.

Mesleğini serbest bir biçimde icra eden bir hekimin işyeri hekimliği hizmeti vermesi halinde;

1219 sayılı Kanununun 12. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendine göre mesleğini serbest olarak icra eden hekimler sigortalılık açısından 4(b) statüsünde değerlendirilmektedir. Mesleğini serbest bir biçimde icra eden hekimin aynı zamanda işyeri hekimliği hizmeti vermesi durumunda, bu süreler 4(a) kapsamında değerlendirilecektir.

Halihazırda hizmet akdiyle çalışan bir hekimin işyeri hekimliği hizmeti vermesi halinde;

Hizmet akdiyle çalışan hekimin aynı zamanda işyeri hekimliği hizmeti vermesi durumunda bu süreler 4(a) kapsamında değerlendirilecektir.

OSGB'lerde çalışan hekimler;

Organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan OSGB'lerde çalışan hekimler 4(a) kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

Diğer yandan kamu kurum ve kuruluşları tarafından kurulan OSGB'lerde görev alan hekimlerin durumunun 657 sayılı Devlet Memurlar Kanun'a göre değerlendirilmesi gerekmektedir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, m.4). Buna göre 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine tabi olanlar 5510 sayılı Kanun açısından 4(c), diğer bentlere tabi olanlar ise 4(a) kapsamında değerlendirilecektir. (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m.4)

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimlerinin sözleşme yapmak suretiyle işyeri hekimliği hizmeti vermesi;

Söz konusu tabip ve aile hekimleri 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır. 1219 sayılı Kanununun 12. maddesinin 3. fıkrası kapsamında işyeri hekimliği hizmeti vermeleri halinde her ne kadar 4(a) kapsamında sigortalı sayılmaları gerekse de Kanununun 53. maddesi gereği 4(c) statüsü geçerli sayılacak olup, işyeri hekimliği sürelerinin sosyal güvenlik bakımından ayrıca değerlendirilmesine imkân bulunmamaktadır. (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

Kanunu, m.53)

2.3. 5510 Sayılı Kanun'dan Sağlanan Haklar Açısından

İşyeri hekimliği hizmeti sunan hekimlerden sigortalılık statüleri arasında çakışma hali bulunmayanlar için mevcut statülerde yararlanabilecekleri kısa ve uzun vadeli sigortalardan sağlanan haklar devam etmektedir. Ancak 4(b) kapsamında çalışmakta iken işyeri hekimliği hizmeti sunması nedeniyle 4(b) sigortalılığı iptal edilen işyeri hekimleri için bahsi geçen 53. maddede bir hükümlerle her iki sigortalılığı da sürdürme imkânı tanınmıştır. Buna göre sigortalılık hallerinin çakışması nedeniyle 4(a) statüsü geçerli sayılanlar talepte bulunmaları halinde primlerini kendileri ödemek suretiyle iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar bakımından 4(b), kısa vadeli sigortalardan sağlanan diğer haklar ve uzun vadeli sigortalardan sağlanan haklar bakımından 4(a) statüsü esas alınmaktadır. (5510 sayılı Kanun, m. 53)

Kamu kurumlarında görev yapan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabip ve aile hekimleri açısından ise durum daha farklıdır. Söz konusu kişiler 4(c) kapsamında sigortalı sayılmakta olup yine 53. maddeye göre işyeri hekimliği yaptığı sürelerin sigortalılık kapsamında değerlendirilmemektedir.

Özetlemek gerekirse, 4(a) veya 4(b) statüsündeki hekimler için işyeri hekimliği sürelerinin sigortalı sayılması bağlamında sorun teşkil etmemektedir. 4(c) sigortalıları için ise yukarıda ifade edildiği üzere iş yeri hekimliği sürelerinde sigortalı sayılmaları söz konusu değildir. Bu durum karşısında oluşabilecek riskler ilgili mevzuata dayanılarak aşağıda izah edilmiştir.

Kamu görevlileri hakkında halihazırda yürürlükte iki kanun bulunmaktadır. Söz konusu kanunlardan sağlanan haklar ve yararlanma şartları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Buna göre 5510 sayılı Kanun'un yanı sıra 5510 sayılı Kanun'un 5434 sayılı Kanun'a ilişkin "geçiş hükümleri" başlıklı geçici 4. maddesi uyarınca iştirakçi iken 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi kapsamına alınanlar ile 5434 sayılı Kanun'a tabi çalışmış olup 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden sonra yeniden çalışmaya başlayanlar hakkında 5434 sayılı Kanun uygulanmaktadır. Söz konusu kanunlardan sağlanan haklar ve yararlanma şartları bazı farklılıklar göstermektedir.

5510 sayılı Kanun uzun vadeli sigorta kolları açısından; yaşlılık, malullük, ölüm ve ayrıca vazife malullüğü ile kısa vadeli sigorta kolları açısından; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını düzenlemiştir.

4(c) sigortalılarının malullük aylığına hak kazanmak için Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücünün yüzde 60'ını veya vazifelerini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü yitirdiğinin tespiti ve en az on yıldan beri sigortalı olup ayrıca adlarına 1800 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir. (5510 sayılı Kanun, m.26)

Ölüm aylığına hak kazanabilmek için adlarına en az 1800 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir. (5510 sayılı Kanun, m.32)

Vazife malullüğü için ise 25. maddede belirtilen malullüğe neden olan olay/kazanın sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, vazifesini yerine getirirken, başka bir kamu idaresinde görevlendirilen sigortalının bu kamu idaresinin işlerini yaptığı sırada, kurumlarının menfaatini korumak için yaptığı işlerden veya kamu idaresince sağlanan taşıt ile işe geliş ve gidişi sırasında meydana gelmesi gerekmektedir (5510 sayılı Kanun, m.47).

Kanunun 4. maddesi 5. fıkrası gereğince kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümler 4(c) sigortalılarına bu kapsamda olduğu sürece uygulanmamaktadır (5510 sayılı Kanun, m.4).

Yukarıda ifade edilenler göz önüne alındığında 5510 sayılı Kanuna tabi 4(c) statüsünde görev yapan tabip ve aile hekimleri, işyeri hekimliği hizmetine esas faaliyeti nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan faydalanamayacaktır.

Söz konusu tabip ve aile hekimleri 657 sayılı Kanunla sağlanan haklardan (izin, görev aylığı, hastalık izni, analık izni) faydalandığından, işyeri hekimliği hizmetine esas faaliyeti nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığına uğramaları halinde ölümlü sonuçlanan kazalar hariç görev aylıkları devam edeceğinden, çalışma hayatının getirdiği risklerden bu anlamda korunmaktadır. (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, m. 105-187)

Ancak malul sayılmayı gerektirecek derecede çalışma gücünü yitiren veya vazifelerini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü yitirenlerin, malullük aylığına hak kazanma şartlarını sağlamamaları halinde malullük aylığı bağlanamayacaktır. Oysaki 4(a) veya 4(b) kapsamında olan sigortalılar aynı şartlar altında iş göremezlik derecelerine göre sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmaları söz konusudur. (5510 sayılı Kanun, m.13-19)

İş kazası veya meslek hastalığının ölümle sonuçlanması halinde, ölüm aylığına hak kazanma şartlarını haiz olmayanlar ölüm aylığı bağlanması mümkün olmayacaktır. Oysaki 4(a) veya 4(b) kapsamında olan sigortalılar aynı şartlar altında ölüm geliri bağlanması söz konusudur. (5510 sayılı Kanun, m.13-20)

4(c) sigortalıları hakkında uygulanan bir diğer kanun olan 5434 sayılı Kanuna göre malullük, vazife malullüğünü doğuran nedenler dışında bir sebepten doğması halinde adi malullük olarak adlandırılmaktadır. Adi malul sayılabilmek için Kurum Sağlık Kurulunca, sigortalıların vücutlarında oluşan arızalar veya tedavisi imkânsız hastalıklar nedeniyle atandıkları vazifelerini yapamayacak duruma girdikleri veya hastalıklarının kanunlarında tayin edilen sürelerden daha fazla devam ettiğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Adi malullük aylığından faydalanmak için en az 10 yıl fiili hizmet şartı bulunmaktadır. (5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu, m.53)

Malullük, iştirakçilerin⁴ vazifelerini yaptıkları sırada, vazifeleri dışında herhangi bir kuruma ait başka işleri yaparken, kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla yaptıkları işlerden, fabrika, atölye ve benzeri iş yerlerinde işe başlamadan evvel, iş sırasında veya iş sonrasında ve işyerinin mahiyet ve çalışma koşulları nedeniyle meydana gelmesi halinde vazife malullüğü olarak adlandırılmaktadır. (5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu, m.45-46-47)

İştirakçilerden 10 ve daha fazla fiili hizmeti veya 5 ila 10 yıl arasında fiili hizmeti varken ölenlerin hak sahiplerine dul ve yetim aylığı bağlanır. (5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu, m.66; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, geçici m.4)

⁴ 5434 sayılı Kanunda sigortalı yerine iştirakçi kavramı kullanılmaktadır.

5434 sayılı Kanuna tabi tabip ve aile hekimleri, işyeri hekimliği hizmetine esas faaliyeti nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan faydalanamayacaktır. Bu durumda, ölümlü sonuçlanan kazalar hariç 657 sayılı Kanundan sağlanan haklardan faydalandıklarından oluşacak risklere karşı korunmaktadırlar.

5510 sayılı Kanuna benzer şekilde, 5434 sayılı Kanun'a tabi olan ve işyeri hekimliği yapan tabip ve aile hekimleri, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışma gücündeki kaybın adi malul sayılacak derecede olmaması veyahut adi malul sayılmasına rağmen 10 yıl fiili hizmeti bulunmaması halinde malullük aylığından faydalanamayacaktır.

Söz konusu işyeri hekimliği yapan tabip ve aile hekimlerinden, işyeri hekimliğine esas faaliyeti nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde dul ve yetim aylığı şartlarını sağlayamayanların hak sahiplerine aylık bağlanamayacaktır.

Daha önce ifade edildiği üzere söz konusu sigortalılar 4. maddenin (a) veya (b) bendine tabi olsalardı sürekli iş göremezlik geliri, ölümlü sonuçlanan kazalarda ölüm gelirine hak kazanabileceklerdir.

SONUÇ

İşyeri hekimliği uygulaması 6331 sayılı Kanun ile kapsam dışı bırakılan iş yerleri hariç, bir işverene bağlı olarak bir kişi bile çalışması halinde zorunludur. İşveren, işyeri hekimini öncelikle çalışanlar arasından gerekli nitelikleri haiz olan bir kişiyi görevlendirmek suretiyle, çalışanlar arasından görevlendirme yapılamaması halinde OSGB'lerden temin etmek suretiyle veya kendisi/işveren vekili üstlenmesi yoluyla sağlayabilmektedir.

Halihazırdaki Türkçe literatür göz önüne alındığında işyeri hekimliği hizmetinin hizmet akdiyle çalışma sayılması gerektiği, diğer bir deyişle 4(a) kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kanaati hakimdir. Sonuç olarak bu araştırma da literatürdeki genel kabulü teyit etmiştir.

Sigortalı sayılma sorunu bağlamında, işyeri hekimliği süreleri 4(a) ve 4(b) statüleri kapsamında değerlendirilenler açısından bir sorun bulunmamaktadır. Ancak 4(c) kapsamında olan tabip ve aile hekimlerinin işyeri

hekimliği süreleri sigortalılık kapsamında sayılmamaktadır. 5510 sayılı Kanun'un sigortalı olmayanların sayıldığı 6. maddesinde işyeri hekimlerine yer verilmemiş, 53. madde hükmü ile söz konusu sürelerde fiilen sigortasız kalmışlardır.

Kanımızca, 1982 Anayasasının 60. maddesi "*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.*"(Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, m.60) hükmü ile 5510 sayılı Kanunun 92. maddesi "*(Değişik birinci fıkra: 17/4/2008-5754/55 md.) Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir.*" (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m.92) hükmü gereği söz konusu sürelerde meydana gelecek risklerin önlenmesi adına 4(c) statüsündeki işyeri hekimlerinin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı sayılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun. (1928). 8 22, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr/#!/Yasalar> adresinden alındı

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu. (1949). 7 9, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr/#> adresinden alındı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). 6 16, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr/#!/Yasalar> adresinden alındı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). 5 25, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr/#!/Yasalar> adresinden alındı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965). 6 13, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr/#!/Yasalar> adresinden alındı

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*. 8 5, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr/#!/KurumKurulusYonetmelikleri> adresinden alındı

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2013). *İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*. 7 12, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr/#!/KurumKurulusYonetmelikleri> adresinden alındı

Akkurt, S. S. (2008). Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2).

Arıcı, K., Aktay, N., & Senyen/Kaplan, T. (2006). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin.

Birdal, G. (2019). Yüksek Lisans Tezi. *İşverenin İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü*. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir, E. (2016). Doktora Tezi. *İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi*. T.C İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ekmekçi, Ö. (2003). İş yeri Hekimlerinin Sözleşme Yapma Özgürlüğü ve Asgari Ücret. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 4(14).
- Güzel, A. (2003). İşyeri Hekimlerinin Sözleşme Yapma Özgürlüğü ve Asgari Ücret. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 4(14).
- İş Kanunu*. (2003). 6 18, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr#!/Yasalar> adresinden alındı
- Kurşat, Z. (2009). Eser ve Vekalet Sözleşmelerini Nitelendirme Sorunu ve Nitelendirmenin Hükmü. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 67(1-2).
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2007). *Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği*. 7 10, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr#!/Tebliğler> adresinden alındı
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu. (2013). *2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelge*. 7 18, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr#!/Genelgeler> adresinden alındı
- Türk Borçlar Kanunu*. (2011). 6 16, 2022 tarihinde Corpus: <https://www.corpus.com.tr#!/Yasalar> adresinden alındı
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. (1982). 6 30, 2022 tarihinde Mevzuat: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> adresinden alındı
- Yamakoğlu, E. (2015). Doktora Tezi. *İşverenin İşyeri Hekimi ve İş güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. (2019). 2019/1192 sayılı Karar. 7 6, 2022 tarihinde <https://www.corpus.com.tr#!/Yargitay> adresinden alındı
- Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi. (2020). 2020/637 sayılı Karar. 6 18, 2022 tarihinde <https://www.corpus.com.tr#!/Yargitay> adresinden alındı
- Yargıtay Yirmibirinci Hukuk Dairesi. (2010). 2010/5412 sayılı Karar. 10 2022, 10 tarihinde <https://www.corpus.com.tr#!/Yargitay> adresinden alındı