

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DIŞARIDAN TEMİNİ

Araş. Gör. Ebru Karabacak*

I. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği alanına özgü ayrı bir kanun çıkarılmadan önce bu alana ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanununda¹ yer almaktaydı. İş Kanununda yer alan bu hükümler ve çeşitli konularda çıkarılmış bulunan yönetmelik ve tebliğlerle işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlanmaktaydı².

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kapsamlı düzenlemeler yapmak ve dağınık olarak mevzuatta yer alan hükümleri tek bir özel kanunda toplamak amacıyla 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³ kabul edilmiştir⁴. Bu kanunla iş sağlığı ve güvenliği alanında köklü değişiklikler yapılmıştır.

Bu kanunla yapılan kanımızca en önemli değişiklik, iş sağlığı ve güvenliğinin iki boyutunu oluşturan koruyucu ve önleyici politikalar geliştirilmesi ile zararların tazmininden klasik görüş olan zararların tazminine ağırlık verme yolunun terk edilip, modern görüş olan koruyucu ve önleyici politikalara ağırlık verilmesi yolunun benimsenip, bu görüş çerçevesinde düzenlemelere yer veril-

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi

¹ R.G. 10.06.2003, 25134.

² 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra bu kanuna dayalı olarak çıkarılan ve AB direktiflerinin birebir çevirileri niteliğinde olan bu yönetmeliklerin birçoğu, Danıştay tarafından üst norm niteliğinde düzenleme olmaksızın bu alanın yönetmeliklerle düzenlenmesi nedeniyle iptal edilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin (R.G. 09.12.2003, 25311) iptal edilmesine karar verilen Danıştay kararı için bkz. Dan. 10. D. T. 16.05.2006, E. 2004/942, K. 2006/3007, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 30.04.2015. Bu iptal kararları üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü hazırlanmış daha sonra tüzükten de vazgeçilerek kanun tasarısı hazırlanmıştır. 2007 yılında hazırlanan bu kanun tasarısı da çeşitli nedenlerden dolayı yasalaşamamıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan bu mevzuat karışıklığı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer EKMEKÇİ, 4857 sayılı İş Kanununa Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul: Legal, 2005, s. 19-36.

³ R.G. 30.06.2012, 28339.

⁴ Kadir ARICI, "İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Ankara: Kamu-İş., 2013, s. 123. Doktrinde daha önce de iş sağlığı ve güvenliği alanının özel bir kanunla düzenlenmesi gerektiği belirtilmekteydi. EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s. 31; Sarper SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s. 62; Gaye Burcu SERATLI, "4857 sayılı Kanuna Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", AÜHFD., C. 53, S.2, 2004, s. 199.

mesidir⁵. Önlemenin her zaman zararların tazmininden daha ucuz olduğu bilinmektedir.

6331 sayılı Kanun uygulama alanı bakımından oldukça kapsayıcı bir düzenlemedir. Kanunun 'Kapsam ve istisnalar' başlıklı 2. maddesinin ilk fıkrasına göre, "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." Yine kanunda 'işçi' kavramı yerine 'çalışan' kavramı⁶ benimsenerek, kanunun uygulanacağı kişilerin kapsamı oldukça genişletilmiştir⁷. Bu kapsamda, 4857 sayılı İş Kanuna tabi olan işçilerin yanı sıra Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanununa tabi olanlar hakkında ve ayrıca kamu görevlileri hakkında da 6331 sayılı Kanun uygulanacaktır⁸.

Kanunla getirilen önemli değişikliklerden biri de işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesinde ya da dışarıdan hizmet alınmasında aranmış elli işçi koşulunun artık aranmamasıdır⁹. 4857 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılan 81. maddesine göre, elli ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenler bir veya birden fazla işyeri hekimi, bu işin aynı zamanda sanayiden sayılan işlerden olması halinde iş güvenliği uzmanı görevlendirmek veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden bu hizmeti almakla yükümlü tutulmuştur. 6331 sayılı Kanunda ise 4857 sayılı Kanundan farklı olarak çalışan bakımından sayı sınırlaması getirilmeksizin ve ayrıca iş güvenliği uzmanı bakımından işyerinde yapılan işin sanayiden sayılan işlerden olması koşulu aranmaksızın işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını görevlendirme veya hizmet satın alınması şeklinde istihdam etme yükümlülüğü getirilmiştir (md. 6/1 b. a). Tek bir çalışmanı bulunan işveren dahi işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etmek zorundadır.

Görüldüğü üzere önceden elli veya daha fazla çalışmanı bulunan işverenler bakımından söz konusu olan yükümlülük şimdi tüm işverenler bakımından söz konusudur. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013 yılı istatistiklerine göre, 5510 sayılı Kanun md. 4/1 b. a kapsamında sigortalı olanları çalıştıran 1.611.292 işyerinden 1.579.742'sinde elliden az md.4/1 b. a kapsamında sigortalı çalıştı-

⁵ Erdem ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara: Vedat, 2014, s. 147; Nuri ÇELİK, Nursen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 27. Bası, İstanbul: Beta, 2014, s. 215.

⁶ Çalışan kavramı tanımlar başlıklı 3. maddede, 'kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi' olarak tanımlanmaktadır.

⁷ Kanunun uygulanmayacağı istisnai nitelikte bazı işler ve kişiler 2. maddenin ikinci fıkrasında sayılmaktadır.

⁸ Sarper SÜZEK, İş Hukuku, 11. Baskı, Beta, İstanbul, 2015, s. 894; A. Murat DEMİRCİOĞLU, Hasan Ali Kaplan, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 30, Aralık 2013, s. 7; Gülsevil ALPAGUT, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Tisk Yayını, 2012, s. 25; Erol AKI, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", DEÜHFD. C. 15, Özel Sayı, 2014, s. 7.

⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 220. DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 9. Gülsevil ALPAGUT, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", İÜHFM., C. LXII, S. 2, 2014, s. 36.

rılmaktadır¹⁰. Bu rakamlara göre elli ve üzeri md. 4/1 b. a kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıran işyerleri tüm işyerlerinin ancak %2'sini oluşturmaktadır.

4857 sayılı Kanun döneminde işyerlerinin %2'si bakımından söz konusu olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü, 6331 sayılı Kanunla artık tüm işyerleri bakımından söz konusudur¹¹. Bu ise yeterli sayıda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının olup olmadığı sorusunu akıllara getirmektedir¹².

6331 sayılı Kanunun md. 6/1 b. a' da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi bakımından üç yöntem öngörülmüştür.

İşveren çalışanları arasında bu hizmetlerin görülmesi için aranan niteliklere sahip personel bulunması halinde onları görevlendirerek bu hizmetlerin yerine getirilmesini sağlayabilir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı niteliğini haiz olan personeller, asli görevlerinin yanı sıra belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir (6331 sayılı Kanun md. 8/7).

Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınmak suretiyle kendisi de bu hizmetlerin yerine getirilmesini üstlenebilir. Bu bende 2014 yılında 6552 sayılı Kanunla¹³ eklenen hükme göre, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmasa bile işveren veya işveren vekili Bakanlıkça ilan edilecek olan eğitimleri tamamlaması şartıyla, işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendileri yerine getirebilir¹⁴. Ancak bu imkân yalnızca ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ve işveren vekilleri bakımından öngörülmüştür.

Son olarak, işveren bu iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Çalışma konumuz olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini hususunun yasal dayanağını bu madde oluşturmaktadır. Kanımızca 6331 sayılı Kanun gereği işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ihtiyacının karşılanmasında, ortak sağlık ve güvenlik birimleri önemli rol oynayacaktır.

¹⁰ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, (Çevrimiçi), 20.01.2015. Bu adreste, işyerlerinde çalıştırılan 5510 sayılı Kanun md. 4/1 b. c kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin verilere ulaşılamamıştır. O nedenle yalnızca 5510 sayılı Kanun md. 4/1 b. a kapsamında sigortalı çalıştıran işyerleri bakımından değerlendirme yapılmıştır.

¹¹ 6331 sayılı Kanunun uygulanma kapsamı açısından 4857 sayılı Kanuna nazaran daha geniş olduğundan, örneğin artık kamu görevlileri de 6331 sayılı Kanuna tabi olduklarından, ihtiyaç duyulan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısı 4857 sayılı Kanun dönemine nazaran çok daha fazladır.

¹² Nursen CANIKLIOĞLU, "İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Tisk Yayını, 2012, s. 44; Ufuk AYDIN, "İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, Haziran 2012, s. 15; ALPAGUT, "Risk Değerlendirmesi", s. 32. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 223.

¹³ R.G. 11.09.2014, 29116 (Mükerrer).

¹⁴ "İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik". R. G. 29.06.2015, 29401.

Madde metninde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamının ya da bir kısmının dışarıdan temininden bahsedilmektedir. Örneğin işverenin çalışanları arasında işyeri hekimi niteliğinde personeli olması halinde onu görevlendirerek iş sağlığı hizmetini yerine getirirken, iş güvenliği uzmanı bakımından ortak sağlık ve güvenlik birimine başvurması mümkündür¹⁵. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik biriminden sağlanmasına ilişkin düzenleme bu gibi uygulamalara imkân tanımaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temininde tek yetkili birim ortak sağlık ve güvenlik birimi değildir. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği¹⁶ md. 17/7'e göre, belirli şartları gerçekleştirilmesi halinde toplum sağlığı merkezleri de iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunabilir. Çalışmamız kapsamında önce 6331 sayılı Kanundan önceki dönemde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini hususuna kısaca değinilecek, daha sonra 6331 sayılı Kanun dönemindeki uygulamaya yer verilecektir. Bu kapsamda ortak sağlık ve güvenlik birimleri ve toplum sağlığı merkezlerinin kuruluşları, fiziki özellikleri, istihdam ettikleri personel ve işveren ile aralarındaki hukuki durum gibi hususlara değinilecektir.

II. 6331 SAYILI KANUNDAN ÖNCEKİ DÖNEM

4857 sayılı Kanunun ilk halinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini hususunda bir düzenleme mevcut değildi. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin çeşitli maddelerinde yer alan düzenlemelerle, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan teminine imkân tanınmaktaydı¹⁷. Ancak bu Yönetmelik 2006 yılında Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Daha sonra hazırlanan ancak kabul edilip yürürlüğe girmeyen İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısında da bu yönde hükümler yer almaktaydı¹⁸.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan teminine ilişkin kanunda yer alan ilk düzenleme 5763 sayılı Kanunla¹⁹ yapılmıştır. 5763 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce işyeri hekimleri 81. maddede iş güvenliği uzmanları 82. maddede düzenlenmekteydi. 5763 sayılı Kanunun 4. maddesiyle ilk önce iş

¹⁵ Kasım ÖZER, "Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi Uygulaması", 'İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri' Semineri, 17 Aralık 2009, Tisk Yayını, 2010, s. 41.

¹⁶ R.G. 29.12.2012, 28512.

¹⁷ Yönetmelik md. 5/1 b. b: "İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz." Yönetmelik md. 7/1 b. c: "İşyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde, işveren dışarıdan bu konuda yeterlik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır." Yönetmelik md. 7/1 b.d: "İşveren hizmet aldığı kişi veya kuruluşlara, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel faktörler hakkında bilgi verir. Bu kişi veya kuruluşlar, bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin (b) bendinde sözü edilen işçiler ve bu işçilerin işverenleri hakkındaki gerekli bilgilere de ulaşabilmelidirler." Yönetmelik md. 7/1 b. h: "İş sağlığı ve güvenliği konularında hizmet verecek kişi ve kuruluşların nitelikleri ve belgelendirilmesi ile işverenin sorumluluğu hangi hallerde üstlenebileceği ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir."

¹⁸ Ömer EKMEKÇİ, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007, s. 27.

¹⁹ R.G. 26.05.2008, 26887.

sağlığı ve güvenliği hizmetleri başlığı altında bu iki madde 81. maddede birleştirilmiştir. 81. maddeye eklenen ikinci fıkrada yer alan “İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluklarını ortadan kaldırmaz.” hükmü ile de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini hususu yasal düzenlemeye kavuşmuştur.

Daha sonra 2009 yılında 4857 sayılı Kanun md. 81’e dayanılarak “İşyeri Sağlık Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır²⁰. Ancak bu yönetmelik, 2010 yılında çıkarılan “İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” ile yürürlükten kaldırılmıştır²¹. 2009 yılında çıkarılan Yönetmeliğe dayanılarak “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ” hazırlanmış, bu tebliğ ise 2012 yılında yürürlükten kaldırılmıştır²².

6331 sayılı Kanundan önce iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini hususundaki mevzuat sonuç olarak 4857 sayılı Kanununun 81. maddesi, 2010 yılında çıkarılmış olan “İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” ve “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ”den oluşmaktaydı.

III. 6331 SAYILI KANUN DÖNEMİ

A. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ

1. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri uzmanlık gerektiren işlerdendir²³. Bu nedenle bu hizmetin dışarıdan sağlanmasına imkân tanınması gerektiği kanunda düzenleme bulunmadığı dönemde dahi savunulmaktaydı²⁴. Ortak sağlık ve güvenlik birimleri ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temininin temel taşı olarak oluşturmaktadır. Bu nedenle ayrıntılı olarak incelenecektir.

2015 yılı itibarıyla ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmiş 2096 tane ortak sağlık ve güvenlik birimi bulunmaktadır²⁵. Ortak sağlık ve güvenlik birimleri özellikle küçük işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasında bir alternatif oluşturmaktadırlar²⁶. Bu alter-

²⁰ R.G. 15.08.2009, 27320.

²¹ R.G. 27.11.2010, 27768.

²² “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tebliğ” ile yürürlükten kaldırılmıştır. R.G. 17.05.2012, 28295.

²³ AYDIN, s. 15. EKMEKÇİ, “Kanun Tasarısı Taslağı”, s. 27.

²⁴ EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s.152. Aksi görüş Pevrul KAVLAK, “İş Sağlığı ve Güvenliği Piyasasının İnsafına Bırakılmamalı”, MERCEK, Ocak 2012, s.38 vd; ARICI’ ya göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin dışarıdan temini suiistimale açık bir konudur. Bu nedenle kapsamın kademeli olarak genişletilmesi daha yararlı olabilir. “İş sağlığı ve Güvenliği”, s. 123.

²⁵ <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=ydb>, (Çevrimiçi), 20.05.2015.

²⁶ ÖZDEMİR, s. 157. Fatih YILMAZ, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Kamu-İş, C. 11, S. 2, 2010, s. 108-109. Yazara göre, dışarıdan hizmet alımı-

natifte küçük işyerleri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını bünyesinde çalıştırmaları halinde söz konusu olacak işçilik maliyetleri yerine daha az miktarda ödeme yaparak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirme imkânına sahip olmaktadır. Ancak bu birimlerin bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Öncelikle rekabet nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında kalite düşmüş ve bu birimlerde çalıştırılan personelin ücret ve diğer sosyal hakları oldukça yetersiz hale gelmiştir. Ayrıca yeterli denetim sağlanamadığından, sözleşme yapılan işverenin işyerine gidilmeden kâğıt üzerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunulmuş gibi gösterilebilmektedir²⁷.

Ortak sağlık ve güvenlik birimine ilişkin esaslar 6331 sayılı Kanun ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”nde²⁸ düzenlenmektedir. Yönetmelikte fiziki yerden yetkilendirmeye kadar neredeyse her hususta ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıntılı düzenlemelere yer verilerek ortak sağlık ve güvenlik birimleri hakkında belirli standartlar oluşturulmaya çalışılmaktadır²⁹.

6331 sayılı Kanunun tanımlar başlıklı 3. maddesinin m bendinde “*Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim*” olarak tanımlanmaktadır. Yine aynı Kanunun 6. maddesinin b bendine göre, işveren çalışanları arasında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için belirlenen nitelikleri haiz personelinin bulunmaması halinde, bu hizmetlerin tamamını ya da bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Maddenin lafzından, işverenin öncelikle varsa çalışanları arasından görevlendirme yaparak bu hizmeti yerine getirmesi, çalışanları arasında bu nitelikte personel bulunmaması halinde ortak sağlık ve güvenlik birimlerine başvurabileceği gibi bir sonuca ulaşılmaktadır. İşverenin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin başvurmasının ön koşulu, çalışanları arasında bu nitelikte personelin bulunmaması olarak anlaşılmaktadır. Ancak kanımızca işverene bu anlamda serbesti tanınarak, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personeli olsa dahi ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alması imkânını sağlamak ve maddeyi bu şekilde yorumlamak gerekir³⁰. Aynı zamanda işverenin belirlenen niteliklere ve belgeye sahip

nın ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin işyerinde yerine getirilmesi zorunlu olan görevlerin bir alternatifi olarak görülmesi kabul edilebilir bir yaklaşım değildir.

²⁷ İzmir Tabip Odası tarafından hazırlanan “Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İlk Yılında OSGB Gerçekleri” adlı Rapor, http://www.izmirtabip.org.tr/userfiles/OSGB_rap.pdf, (Çevrimiçi), 25.05.2015. Murat ÖZVERİ, “Ortak Sağlık Güvenlik Birimi nedir, ne değildir?”, <http://www.evrensel.net/haber/91678/ortak-saglik-guvenlik-birimi-nedir-ne-degildir>, (Çevrimiçi), 25.05.2015. ÖZDEMİR, s. 157.

²⁸ R.G. 29.12.2012, 28512.

²⁹ Ömer EKMEKÇİ, “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, ‘İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri’ Semineri, 17 Aralık 2009, Tisk Yayını, 2010, s. 28. Altan ÇETİNKAL, “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Alanında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2011, s. 177.

³⁰ EKMEKÇİ, “Kanun Tasarısı Taslağı”, s. 27-28. Saim OCAK, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun İstihdama Etkisi”, LİSGHD., C. 10, S. 37, 2013, s. 80; A. Murat DEMİR-CİOĞLU, “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı’nın İncelenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007, s. 14.

personeli olsa dahi personel hukuki ve cezai yönden sorumluluk taşımamasını gerektiren bu görevi kabul etmek zorunda değildir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olarak çalışmak, çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder ve 4857 sayılı Kanun md. 22 gereğince işçinin rızasının alınmasını gerektirir³¹.

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri sözleşme yaptıkları işyerlerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen sürelerden az olmamak kaydıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetini yürütürler (İSGH. Yön. md. 12/4).

2. KURULUŞ VE YETKİLENDİRME

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için ilk olarak bünyesinde tam süreli iş sözleşmesi ile işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdam etmek zorundadır (İSGH. Yön. md. 12/1).

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin hizmet sunabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından yetki belgesi alması gerekmektedir. Yetki belgesi almadan Yönetmelik kapsamında belirtilen faaliyetleri yapmaları mümkün değildir (İSGH. Yön. md. 17/4).

Yetki belgesi için başvuru E-devlet kapısı üzerinden yapılır (İSGH. Yön. md. 16/1) ³². E-devletin iki günden fazla çalışmaması halinde doğrudan veya posta yoluyla başvuru yapılabilir. Başvuru dosyasında şu belgeler bulunur; a) Ticari şirketler için tescil edildiğini gösteren Ticaret Sicil Gazetesi ve imza yetkisi olanları gösteren imza sirküleri, b) Tam süreli görevlendirilen kişilerin iş sözleşmeleri veya görevlendirme belgeleri ile bu kişilere ait işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı, diğer sağlık personeli belgeleri bu kişiler ortak sağlık ve güvenlik birimi sahibi veya ortağı ise tam süreli çalışacaklarına dair taahhütname, c) Ortak sağlık ve güvenlik biriminin sorumlu müdürünün kabul şerhli görevlendirme yazısı, bu kişi şirket sahibi veya ortağı ise sorumlu müdürlük taahhütnamesi, ç) Faaliyet gösterilecek yere ait olan yapı kullanma izin belgesi, d) Faaliyet gösterilecek yere ait olan ve yetkili makamlarca verilen ada, pafta, parsel bilgilerini gösteren numarataj veya adres tespit belgesi, e) Faaliyet gösterilecek yere ait tapu senedi ile birlikte kira sözleşmesi veya intifa hakkı belgesi, f) Faaliyet gösterilecek yere ait olan ve bu Yönetmelikte belirtilen bütün bölümlerin yer aldığı inşaat teknikeri, mimar veya inşaat mühendisi tarafından onaylanmış 1/100 ölçekli plan, g) İlgili mevzuata göre faaliyet gösterilecek yerde yangına karşı gerekli tedbirlerin alındığına ve bu yerde ortak sağlık ve güvenlik birimi açılmasında sakınca olmadığına dair yetkili merciler tarafından verilen belge, ğ) Tapu kütüğünde mesken olarak kayıtlı bir gayrimenkulde ortak sağlık ve güvenlik biriminin faaliyet gösterebileceğine dair kat malikleri kurulunun oybirliğiyle aldığı karar örneği (İSGH. Yön. md. 16/1 b. a) ³³.

³¹ OCAK, "İstihdama Etki", s. 80. SÜZEK, İş Hukuku, s. 928. ÖZDEMİR, s. 150.

³² E-devlet kapısı üzerinden yetki belgesi için başvurma imkânı, Yönetmeliğin 16. maddesinde 18.12.2014 tarihinde yapılan değişiklikle (R.G. 18.12.2014, 29209) getirilmiştir. Ancak yetki belgesi için başvuru talebi, e-devlet sistemi yetki belgesi başvurusu alt yapısı kurulana kadar yine doğrudan veya posta yoluyla yapılacaktır. Alt yapı tamamlandığında, bu husus İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne duyurulacaktır (İSGH. Yön. geç. md. 3/1)

³³ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 16. maddesinde 18.12.2014 tarihinde yapılan değişiklikleri kısaca belirtmek gerekir. İlk olarak 25. dipnotta da belirtildiği gibi e-devlet üzerinden yetki belgesi başvurusunda bulunma imkânı sağlanmış 16. mad-

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulması halinde, yetki belgesi başvurusunda yalnızca İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 16. maddesinin birinci fıkrasının (b), (c), (f) ve (g) bentlerinde sayılan belgeleri başvuru dosyasında bulundurması gerekir. Ancak ortak sağlık ve güvenlik birimi olarak faaliyette bulunulacak olan yer kamu kurumuna ait değilse bu halde 16. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi dışında yer alan tüm belgelerin başvuru dosyasında sunulması gerekmektedir (İSGH. Yön. md. 16/2).

Organize sanayi bölgelerince ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulmak istendiğinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 16. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (d) bentlerinde yer alan belgeler hariç tüm belgelerin başvuru dosyasında yer alması gerekir. Ancak bu belgelerin yanı sıra, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının ilgili biriminden alınmış organize sanayi bölgesine sicil numarası verildiğine dair yazı ile organize sanayi bölgelerinin müteşebbis heyeti veya genel kurulunca alınmış ilgili adreste ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulmasına dair kararın da başvuru dosyasına eklenmesi gerekir (İSGH. Yön. md. 16/3).

Yapılan başvurular İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından en geç on iş günü içinde incelenir. Eksiklikler Elektronik Tebligat Yönetmeliği³⁴ çerçevesinde kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinden bildirilir ve en geç kırk beş gün içinde tamamlanması talep edilir. Eksiklik bulunmayan başvurular için ise en geç yirmi gün içinde ortak sağlık ve güvenlik birimi olarak faaliyet gösterilecek yerde inceleme yapılır. Fiziki inceleme sırasında eksiklik tespit edilirse en geç kırk beş gün içerisinde düzeltilmesi talep edilir. Belirlenen sürelerde eksikliğin giderilmemesi halinde başvuru dosyası iade edilir, iadedden itibaren bir yıl içinde yeniden başvuru yapılması halinde ise bu başvurular bir yılın tamamlanmasına kadar askıya alınır (İSGH. Yön. md. 17/1).

Başvuru belgelerinin tam olması ve yerinde inceleme sonucu ortak sağlık ve güvenlik birimi olarak faaliyette bulunulacak olan yerin Yönetmelikte belirlenen şartları taşıdığına anlaşılması üzere, bu birimde tam süreli olarak çalışacak personelin işe giriş bildirgelerinin Genel Müdürlüğe gönderilmesinin ta-

denin birinci fıkrasının (d) bendinde faaliyet gösterilecek yere ait numarataj veya adres tespit belgesinde ada, pafta ve parsel bilgilerinin de belirtilmesi hususu eklenmiştir. Yine aynı fıkranın (e) bendinde, 18.12.2014 tarihinde değişiklik yapılmadan önce faaliyette bulunulacak yere ait olan kira sözleşmesi, tapu senedi veya intifa hakkı belgesinden birinin sunulması yeterli görülmekteydi. Ancak yapılan değişiklikle, kira veya intifa ilişkisinin mevcut olması durumunda kira sözleşmesi veya intifa hakkı belgesinin yanı sıra ayrıca tapu senedinin de sunulması aranmaktadır. 16. maddenin ilk fıkrasının (f) bendine göre, faaliyet sunulacak yere ait 1/100 ölçekli planın başvuru dosyasında sunulması gerekir. Bu bentte yapılan değişiklikle, önceden yetkili eleman olarak ifade edilen planı onaylayacak kişiler inşaat teknikeri, mimar veya inşaat mühendisi olarak somutlaştırılmış, 1/50 olarak aranan planın ölçüsü de 1/100 olarak değiştirilmiştir. Faaliyette bulunulacak yer tapu kütüğünde mesken olarak kayıtlı bir yer ise bu gayrimenkulde ortak sağlık ve güvenlik biriminin faaliyet gösterebileceğine dair kat malikleri kurulunun oybirliği ile aldığı kararın da başvuru dosyasında yer alması gerektiği hususu eklenmiştir (İSGH. Yön. md. 16/1 b. ğ). Son olarak 16. maddenin son fıkrasında yer alan başvuru belgelerinin aslı ile birlikte örneklerinin getirilmesi halinde Genel Müdürlükçe tasdikinin yapılabileceğine ilişkin hüküm kaldırılmıştır.

³⁴ R.G. 19.01.2013, 28533.

kiben en geç on iş günü içerisinde Genel Müdürlükçe yetki belgesi düzenlenir (İSGH. Yön. md. 17/2).

Yetki belgeleri faaliyette bulunulacak adres ve unvana münhasıran düzenlenmektedir. Ortak sağlık ve güvenlik birimleri kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkili kılınmıştır. Sınır illerin dışında hizmet verebilmesi için, hizmet vermek istediği ilde şube açmak zorundadır. Şube açmak içinse yeniden Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara uygun olarak başvuru yapması gerekir. Ancak niteliği gereği birden fazla ilde yapılması gereken işler söz konusu ise ortak sağlık ve güvenlik biriminin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir. Yönetmelikte, niteliği gereği birden fazla ilde yapılacak olan işlere raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası, bakımı veya onarımı gibi işler örnek olarak verilmektedir (İSGH. Yön. md. 12/5) ³⁵.

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri yetkilendirildikleri il sınırı içerisinde izinsiz şube açamaz, şube açmak istedikleri takdirde Yönetmelikte belirlenen şartları sağlamaları gerekir. İrtibat bürosu açmaları ise mümkün değildir (İSGH. Yön. md. 12/6).

Alınan yetki belgesinin beş yılda bir vize ettirilmesi gerekir. Vize işlemlerinin yapılabilmesi için Yönetmelikteki hükümlere uygunluğun sağlanması ve Bakanlık tarafından belirlenen vize ücretinin ödenmesi gerekir (İSGH. Yön. md. 20/1).

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri herhangi bir sebeple faaliyeti bırakır veya yetki belgeleri Genel Müdürlükçe iptal edilirse, yetki belgesinin aslının otuz gün içerisinde Genel Müdürlüğe iade edilmesi gerekir. (İSGH. Yön. md. 13/6).

3. FİZİKİ ÖZELLİKLER

İş Sağlığı ve Hizmetleri Yönetmeliğinde ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin sahip olması gereken fiziki özellikler oldukça ayrıntılı bir şekilde belirlenmiştir. Ayrıca bu birimler hakkında İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelikte³⁶ belirtilen niteliklere uyulması gerektiği de hükme bağlanmıştır (İSGH. Yön. md. 12/8). İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin 2. maddesinin ilk fıkrasına göre, bu Yönetmelik 6331 sayılı Kanun kapsamına giren bütün işyerleri hakkında uygulanır³⁷. Bu nedenle kanımızca İş Sağlığı ve

³⁵ Bu fıkra İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin (R.G. 31.01.2013, 28545) 2. maddesi ile değişiklik yapılmadan önce, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yalnızca yetki aldıkları ilde faaliyette bulunmalarına izin verilmiş, başka bir ilde (şimdiki düzenlemeden farklı olarak sınır komşusu illerinde dahi) faaliyette bulunmak istemesi halinde, o ilde şube açması gerektiği düzenlenmişti.

³⁶ Madde metninde 10.02.2004 tarihli ve 25369 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe atıf yapılmıştır. Ancak bu yönetmelik 2013 yılında çıkarılmış olan İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin (R.G. 17.07.2013, 28710) 9. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

³⁷ İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin 2. maddesinin ikinci fıkrasında bu Yönetmeliğin uygulanmayacağı işyerleri sayılmaktadır. Ancak sayılan bu istisnalar arasında ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Yönetmelik md. 2: “Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren bütün işyerlerini kapsar.

(2) Bu Yönetmelik;

Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde, bu Yönetmeliğin ortak sağlık ve güvenlik birimleri hakkında da uygulanacağını belirtmeye gerek yoktur.

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin zemin katta veya müstakil binalarda kurulması gerekir. Yol seviyesinden girişi olmayan katlarda ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulması yasaklanmıştır. Ancak ortak sağlık ve güvenlik birimine ait olmak şartıyla tuvalet ve arşiv bölümlerinin bodrum katında olması mümkündür. Katların niteliklerinin tespitinde tapu kayıtları esas alınacaktır (İSGH. Yön. md. 12/9). Faaliyet gösterilecek yerde işyeri hekimi tarafından kullanılacak üzere en az 10 metrekaarelik bir muayene odası, 15 metrekaarelik ilkyardım ve acil müdahale odası, 10 metrekaarelik iş güvenliği uzmanı odası, 12 metrekaarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabo bulunması gerekir (İSGH. Yön. md. 12/3). Diğer sağlık personeline ait ayrı bir oda bulunması zorunluluğu bulunmamaktadır. Bir işyeri hekimi ve bir iş güvenliği uzmanının çalıştığı varsayılan bir ortak sağlık ve güvenlik biriminin arşiv odası, tuvalet ve lavabo hariç olmak üzere en az 47 metrekaarelik bir alanda kurulması gerekir.

Başvuru dosyasında beyan edilen yerleşim planı, bina ve donanımda Genel Müdürlüğün onayı alınmadan değişiklik yapılması mümkün değildir (İSGH. Yön. md. 17/6).

Son olarak, ortak sağlık ve güvenlik birimlerin kullanacağı unvan ve tabelaya ilişkin esaslar İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği md. 17/5'de düzenlenmiştir³⁸.

-
- a) İşyeri dışında kullanılan taşıma araçlarında veya taşıma araçlarının içindeki işyerlerinde,
 - b) Yapı ve benzeri geçici veya hareketli iş alanlarında,
 - c) Maden, petrol ve gaz çıkarma işlerinde,
 - ç) Balıkçı teknelerinde,
 - d) Tarım veya orman işyerlerine ait işyeri bina ve eklentileri hariç, işyerinin sınırları içerisinde olmakla beraber işyeri bina ve eklentilerinde çalışanları iş sağlığı ve güvenliği açısından etkilemeyecek uzaklıkta olan veya işyeri bina ve eklentileri ile iş sağlığı ve güvenliği açısından etkileşim içerisinde olamayacak kadar uzak tarım ve orman alanlarında uygulanmaz.”

³⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği md. 17/5: “OSGB’ler, aşağıda belirtilen hususlara uymak zorundadır.

- a) Tabela ve basılı evrak, broşür, afiş ve diğer elektronik ortamlarda herhangi bir amaçla kullanılan her türlü yazılı ve görsel dokümanda sadece yetki belgesinde belirtilen isim ve unvan kullanılır.
- b) OSGB’ler tarafından, EK-8’deki örneğine uygun, kurum unvanına göre hazırlanan ve boy/en oranı 2/3 olan tabela, OSGB’nin bulunduğu binanın uygun bir kısmına veya girişine asılır. Aynı binada, Genel Müdürlükçe yetkilendirilen birden fazla kurum bulunması durumunda, kullanılacak tabela için Genel Müdürlük onayı alınması şartıyla, tüm unvanları gösteren tek bir tabela kullanılabilir. Bakanlık logosu, bu tabela hariçinde hiçbir yazılı veya görsel doküman veya ortamda kullanılamaz.
- c) Özel kuruluşlar tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan isimler ticari isim veya unvan olarak kullanılamaz.”

4. PERSONEL

a. Esaslar

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulabilmesi için tam süreli olarak çalışan en az bir işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili iş ve işlemlerin Genel Müdürlükçe kaydı, takibi ve izlenmesi amacıyla kullanılmak üzere 'İSG-KATİP' programı hazırlanmıştır. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde istihdam edilen kişilere ilişkin sözleşmelerin bu sistem üzerinden beş iş günü içerisinde Genel Müdürlüğe bildirilmesi gerekmektedir (İSGH. Yön. md. 13/5).

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınması halinde, işveren ile ortak sağlık ve güvenlik birimi arasında İSG-KATİP sisteminde yer alan sözleşmeye uygun sözleşme düzenlenir. Sözleşme sistem üzerinden karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde onaylanır. Ortak sağlık ve güvenlik birimi, sözleşme yapılan işyerinde görev yapacak personelini bu konuda ayrıca bilgilendirir (İSGH. Yön. md. 14/3 b. a). Bu birimlerin sunacakları her türlü hizmet için sistem üzerinden sözleşme yapmaları gerekmektedir. (İSGH. Yön. md. 14/9). Sözleşmeleri onaylanmayan personelin 6331 sayılı Kanun kapsamında görevlerine başlamaları mümkün değildir (İSGH. Yön. md. 14/5).

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde tam süreli olarak görevlendirilenler başka bir ortak sağlık ve güvenlik biriminde veya işyerinde aynı unvanla veya Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici sıfatıyla görev alamaz (İSGH. Yön. md. 12/2).

b. İşyeri Hekimi

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin önemli unsurlarından biri işyeri hekimidir³⁹. İşyeri hekimleri 6331 sayılı Kanununun 3. maddesinde "İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim" olarak tanımlanmaktadır. İşyeri hekimleri tedavi hizmetlerini değil, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu ve önleyici hizmetleri yerine getirirler⁴⁰. İşyeri hekimine ilişkin 6331 sayılı Kanunun yanı sıra İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁴¹'te de düzenlemeler yer almaktadır.

4857 sayılı Kanun döneminde yalnızca devamlı olarak elli ve üzeri sayıda işçi çalıştıran işyerleri bakımından söz konusu olan işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü, 6331 sayılı Kanunla çalışan sayısı koşulu olmaksızın tüm işyerleri bakımından öngörülmüştür⁴². İşveren bu yükümlüğünü çalışanları

³⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 939.

⁴⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s. 944. Duygu ÜSTÜNER, "Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında İşyeri Hekimliği", Prof. Dr. Sarper SÜZEK' e Armağan, C. 2, İstanbul: Beta, 2011, s. 2119; Levent AKIN, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHFD., C. 54, S. 1, 2005, s. 35; ÖZDEMİR, s. 183; Fatih YILMAZ, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 6/C. 25, S. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s. 45.

⁴¹ R.G. 20.07.2013, 28713.

⁴² İşyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü (6331 sayılı Kanun md. 6) tüm işyerleri bakımından söz konusu olsa da bazı işyerleri bakımından bu maddenin ve dolayısıyla bu yükümlülüğün yürürlük tarihi ertelenmiştir. 4857 sayılı Kanununun mülga 81. maddesine göre çalışanlar hariç olmak üzere kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü

arasında işyeri hekimi belgesine sahip personeli bulunması halinde onu görevlendirerek veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Belirlenen niteliklere ve işyeri hekimi belgesine sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir. Az tehlikeli sınıfta yer alan ve ondan az çalışanı bulunan işyeri işverenleri veya işveren vekilleri ise işyeri hekimi belgesine sahip olmasalar da Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlayarak işe giriş sırasında ve periyodik olan muayeneler ile tetkikler hariç olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (6331 sayılı Kanun md. 6/1 b.a). Ancak işveren işe giriş sırasında ve periyodik olan muayeneler ile tetkikler için çalışanları arasında işyeri hekimi belgesine sahip personeli varsa onu görevlendirerek veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak iş sağlığına ilişkin bu hizmetleri tamamlamak zorundadır.

Her işyerinde işyeri hekimi çalıştırılması yükümlülüğü mevcuttur. İşyeri hekimlerinin asgari çalışma süreleri işyerinin tehlike sınıfı esas alınarak tespit edilmiştir. Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az beş dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az on dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise çalışan başına en az on beş dakika görev yaparlar (İşyeri Hekimi Yönetmeliği md. 12/1) ⁴³.

Az tehlikeli sınıfta yer alıp 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekiminin görevlendirilmesi gerekir. Tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için bu rakam 1000, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından ise 750'dir. Çalışan sayısının tehlike sınıflarına göre belirlenen rakamların tam katından fazla olması halinde, geriye kalan çalışanlar bakımından yeteri kadar işyeri hekimi görevlendirilir (İşyeri Hekimi Yönetmeliği md. 12/1, 2, 3).

c. İş Güvenliği Uzmanı

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin diğer önemli unsuru olan iş güvenliği uzmanı, 6331 sayılı Kanun md. 3/1 b. f de "Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman" olarak tanımlanmaktadır.

01.07.2016 tarihinde söz konusu olacaktır. Elliden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için kanunun yürürlüğe girmesinden bir buçuk yıl sonra (01.01.2014 tarihinde), diğer işyerleri bakımından ise altı ay sonra (30.12.2012) bu madde yürürlüğe girdiğinden işyeri hekimi istihdam etme yükümlüğü doğmuş bulunmaktadır (6331 sayılı Kanun md. 38).

⁴³ Bu fıkrada İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin (R.G. 18.12.2014, 29209) 6. maddesi ile değişiklik yapılmadan önce, işyeri hekimlerinin görev süreleri farklı belirlenmişti. Ondaki az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 25 dakika, diğer işyerlerinden az tehlikeli sınıfta yer alanlarda çalışan başına ayda en az 4 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda çalışan başına ayda en az 6 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda ise ayda en az 8 dakika işyeri hekiminin görev yapması gerekmekteydi. Yapılan değişiklikle işyeri hekimlerinin görev süreleri arttırılmıştır.

4857 sayılı Kanun mülga 81. maddesinde sadece devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi gerektiği halde, 6331 sayılı Kanunda tüm işverenler için iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu hale gelmiştir⁴⁴.

İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olmak gerekmektedir (6331 sayılı Kanun md. 8/5, İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliği md. 7/2⁴⁵). Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir (İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliği md. 7/3).

Kimlerin hangi tür iş güvenliği uzmanı belgesi için başvurabileceği İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliğinin 8. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Bu kişiler, yetkili eğitim kurumları tarafından verilen eğitimleri tamamladıktan sonra Bakanlığın açtığı sınavı kazanmaları halinde iş güvenliği uzmanı belgesine hak kazanmaktadırlar.

6331 sayılı Kanunla iş güvenliği uzmanına olan ihtiyaç bir hayli artmış durumdadır. Ancak ülkemizde ihtiyaç duyulan sayıda iş güvenliği uzmanı şu anda mevcut değildir. Bu nedenle bir takım geçiş hükümleri öngörülmüştür. 6331 sayılı Kanununun geçici 4. maddesine göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır⁴⁶.

İş güvenliği uzmanları hakkında çalıştıkları işyerinin tehlike sınıfına göre çalışma süreleri belirlenmiştir. İş güvenliği uzmanının; az tehlikeli sınıfta olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyer-

⁴⁴ İş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü (6331 sayılı Kanun md. 6) tüm işyerleri bakımından söz konusu olsa da bazı işyerleri bakımından bu maddenin ve dolayısıyla bu yükümlülüğün yürürlük tarihi ertelenmiştir. 4857 sayılı Kanununun mülga 81. maddesine göre çalışanlar hariç olmak üzere kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü 01.07.2016 tarihinde söz konusu olacaktır. Elliden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için kanunun yürürlüğe girmesinden bir buçuk yıl sonra (01.01.2014 tarihinde), diğer işyerleri bakımından ise altı ay sonra (30.12.2012) bu madde yürürlüğe girdiğinden iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü doğmuş bulunmaktadır (6331 sayılı Kanun md. 38).

⁴⁵ R.G. 29.12.2012, 28512.

⁴⁶ 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun (R.G. 23.04.2015, 29335) 6. maddesi ile değişiklik yapılmadan önce, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (B) sınıfı iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süre ile (C) sınıfı iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılmaktaydı. Öngörülen geçiş süresi uzatılmıştır.

lerinden çalışan başına ayda en az 20 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinden çalışan başına ayda en az 40 dakika görev yapması gerekmektedir (İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliği md. 12/1) ⁴⁷.

Az tehlikeli sınıfta yer alıp 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gerekir. Tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için bu rakam 500, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından ise 250'dir⁴⁸. Çalışan sayısının tehlike sınıflarına göre belirlenen rakamların tam katından fazla olması halinde, geriye kalan çalışanlar bakımından yeteri kadar iş güvenliği uzmanı görevlendirilir (İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliği md. 12/2, 3, 4).

d. Diğer Sağlık Personeli

On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri işyeri hekiminin yanı sıra sağlık personeli istihdam etmek zorundadır (6331 sayılı Kanun md. 6/1 b. a). 6331 sayılı Kanunda sağlık personeli kavramı tanımlanmamıştır. Bu tanıma İşyeri Hekimi Yönetmeliğinde yer verilmiştir. Yönetmelik md. 4/1 b. b' ye göre diğer sağlık personeli, "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişileri" ifade etmektedir.

Tam süreli işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunlu değildir (6331 sayılı Kanun md. 6/3). Ancak işyeri hekiminin talebi ve işverenin onayı ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin yürütülmesi amacıyla diğer sağlık personeli istihdam edilebilir (İşyeri Hekimi Yönetmeliği md.19/2).

Diğer sağlık personelinin görev yapacağı süre çalışan sayısı esas alınarak belirlenmektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinden; 10 ila 49 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika, 50 ila 249 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika, 250 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde ise çalışan başına ayda en az 20 dakika görev yapması gerekmektedir (İşyeri Hekimi Yönetmeliği md.19/1).

⁴⁷ Bu fıkrafta İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin (R.G. 30.04.2015, 29342) 6. maddesi ile değişiklik yapılmadan önce iş güvenliği uzmanlarının görev süreleri farklı belirlenmişti. İş güvenliği uzmanının; ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika, diğer işyerlerinden az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 6 dakika, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinden çalışan başına ayda en az 8 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinden çalışan başına ayda en az 12 dakika görev yapması gerekmektedir. Yapılan değişiklikle iş güvenliği uzmanlarının görev süreleri önemli ölçüde artırılmıştır.

⁴⁸ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin (R.G. 30.04.2015, 29342) 6. maddesi ile değişiklik yapılmadan önce, tam gün süre ile çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi için aranan işçi sayıları az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 2000, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1500, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1000 şeklindeydi.

e. Sorumlu Müdür

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin iş ve işlemleri bakımından Genel Müdürlükçe muhatap kabul edilecek kişi sorumlu müdürdür. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği md. 4/1 b. g' de '*İşyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, OSGB' lerde tam süreli istihdam edilen ve bu birimlerin iş ve işlemlerinden Bakanlığa karşı sorumlu olan kişi*' olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere bu kişinin işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olması gerekmektedir⁴⁹. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde tam zamanlı olarak istihdam edilmesi gereken işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı aynı zamanda sorumlu müdürlük görevini yerine getirebilir (İSGH. Yön. md. 18/2)

Sorumlu müdür, ortak sağlık ve güvenlik birimi personelinin görevlendirilmesinin takibinden, birimin kayıtlarının tutulması ve düzenli olarak arşivlenmesinden, Genel Müdürlük tarafından istenen belgelerin hazırlanmasından, başvuru, yetkilendirme ve vize işlemlerinin takibinden sorumludur (İSGH. Yön. md. 18/1).

Sorumlu müdür olarak görevlendirilen kişinin değişmesi veya bu kişinin görevinden ayrılması durumunda, en geç 30 gün içinde İSG-KATİP sistemi üzerinden ortak sağlık ve güvenlik birimince sorumlu müdür atanması zorunludur (İSGH. Yön. md. 13/7).

5. GÖREV VE YETKİLERİ

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri hizmet sundukları işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşmasını sağlamaya çalışırlar. İşveren de ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin bu hizmetlerini yerine getirmesi amacıyla gerekli olan araç, gereç, mekân ve zaman gibi tüm ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür (6331 sayılı Kanun md. 6/1 b. b). Ortak sağlık ve güvenlik birimleri de bu hizmeti yerine getirirken işyerindeki düzeni işin normal akışını aksatmama-ya çalışırlar (İSGH. Yön. md. 13/3).

Yönetmeliğin 13. maddesinde ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin sorumlu tutulduğu hususlara yer verilmiştir. İlk ve en önemli olarak işyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve önerileri hazırlayarak onayına sunulmasından sorumlu tutulmuşlardır (İSGH. Yön. md. 13/1 b. a). Onaylı defter yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işveren tarafından imzalanır, deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır (İSGH. Yön. md. 7/4). İşverenler de ortak sağlık ve güvenliği birimleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdürler (6331 sayılı Kanun md. 6/1 b. ç, md. 8/2)⁵⁰.

⁴⁹ 4857 sayılı Kanun döneminde çıkarılmış olan İşyeri Sağlık Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliği'nin 9. maddesinin ilk fıkrasında ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurucusunun veya kurucu ortaklarından en az birinin işyeri hekimi veya A sınıfı iş güvenliği uzmanı olması şartı aranmaktaydı. 2010 yılında çıkarılan İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde ve şu an yürürlükte bulunan Yönetmelikte bu şartta yer verilmemiştir.

⁵⁰ İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına iş güvencesi sağlanmadan ihbar hakkının etkin bir şekilde kullanılamayacağı görüşü için bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s. 934. CANIKLIOĞLU, s. 51-52. 6645 sayılı Kanununun 1. maddesiyle, işyeri hekimi ve iş güvenliği

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri işverene rehberlik ve önerilerde bulunma dışında; “b) Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasından, c) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulmasından, ç) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından, d) Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınmasından, e) Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından, f) İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden” sorumlu tutulmuşlardır (İSGH. Yön. md. 13/1).

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerince görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları tarafından saklanması gereken onaylı defter suretleri, yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu suretleri ile çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimine dair kayıtların sözleşme süresi sonunda işverene teslim edilmesi gerekir⁵¹. Sözleşme süresinin sonuna kadar bu kayıtlar ortak sağlık ve güvenlik biriminin arşivinde muhafaza edilir ve istenmesi halinde yetkili memurlara gösterilir (İSGH. Yön. md. 13/2).

uzmanlarının işverence hayati tehlike arz eden tedbirler yerine getirilmediği hususunu Bakanlığa bildirme yükümlülüklerine ilişkin önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu hususun düzenlendiği 6331 sayılı Kanun md. 8/2’ye göre; “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapılmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.”

⁵¹ ÖZDEMİR’ e göre, İşyeri Hekimi Yönetmeliğinin 11. maddesinde yer alan “İşyeri hekimleri, ...işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.” hükmü gereği gizliliği sağlamak adına sağlık dosyalarının işverene değil yeni başlayacak olan işyeri hekimine teslim edilmesi gerekir. S. 160.

6. İŞVEREN İLE ARALARINDAKİ İLİŞKİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını hizmet satın alarak yerine getirebilse de ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin bu hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruluşa devretmesi mümkün değildir (İSGH. Yön. md. 13/4). İncelendiği üzere ortak sağlık ve güvenlik birimleri hakkında ayrıntılı düzenlemeler yapılarak bir standart oluşturulması ve bu birimler üzerinde denetimin sağlanması amaçlanmıştır. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin bu hizmetleri tamamen veya kısmen başka bir kişi veya kuruluşa devretmesi halinde, oluşturulmak istenen standardın ve yeterli denetimin sağlanamayacağı açıktır. Bu açıdan düzenleme isabetlidir.

Burada şu soru akla gelmektedir. İşveren çalışanları arasında belirlenen niteliklerde personel bulunmaması veya bulunmasına rağmen bu görevi kabul etmemesi halinde ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alma yoluna başvurmaksızın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini alt işverene vermek veya geçici işçi istihdam etmek suretiyle yerine getirebilir mi?

İlk önce iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alt işverene verilebilecek nitelikte bir iş olup olmadığını tespit etmek gerekir. Bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde 4857 sayılı Kanun md. 2'de aranan diğer şartların da sağlanması halinde alt işverenlik ilişkisi kurulması mümkündür⁵². İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünü mü teşkil etmekte, asıl işin bir bölümünü teşkil etmekte ise teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş niteliğinde sayılabilecek midir? Bu sorunun incelendiği 2006 yılında 9. Hukuk Dairesince verilmiş karara konu olayda, işveren işyerinde bulunan sağlık birimlerini kapatmış, işyeri hekimlerinin iş sözleşmelerini feshetmiş daha sonra bir firmayla sözleşme yaparak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmiştir⁵³. İşyeri hekiminin açtığı işe iade davasında, 9. Hukuk Dairesi işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün yasal bir görev olduğunu, asıl işin bir bölümü veya yardımcı iş olmadığını bu nedenle bu işin alt işverene verilemeyeceği belirtmiş, işverenin işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü devam ettiğinden geçerli bir fesih olmadığını karar vermiştir. Osman Güven ÇANKAYA tarafından kaleme alınan karşı oy yazısında ise, işyeri hekimliğinin teknik anlamda asıl iş sayılabileceği ancak yasal yükümlülük nedeniyle dolaylı olarak asıl işin kapsamında ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş niteliğinde olduğunu belirtmiştir. Önemli olanın işverenin bu yükümlülüğünü herhangi bir şekilde yerine getirmesi olduğunu, alt işverenlik yolu ile dışarıdan hizmet satın alması yoluyla gerçekleştirilebileceğini vurgulamıştır. Bu kararın verildiği dönemde 5763 sayılı Kanunun yürürlükte olmadığını ve iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini hususunda yasal düzenleme bulunmadığını hatırlatmak gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri her ne kadar işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl iş niteliğinde olmasa da yasal yükümlülükler dolayısıyla asıl iş mevcut olduğu sürece devam edecek olan ve asıl işe bağımlı

⁵² Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Beta, İstanbul, 2014, s. 32. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 55.

⁵³ Yarg. 9. HD. T. 05.06.2006, E. 2006/12876, K. 2006/16262. Ömer EKMEKÇİ, "İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık 2006, s. 106-108.

bir iş niteliğindedir. Alt İşverenlik Yönetmeliğindeki⁵⁴ ‘yardımcı iş’ tanımından yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yardımcı iş olarak nitelendirmemiz mümkündür⁵⁵. Bu hizmetlerin uzmanlık gerektirdiği konusunda ise şüphe yoktur⁵⁶. Aynı daire tarafından bir hafta sonra verilen başka bir kararda ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş niteliğinde olduğu ve alt işverene verilmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir⁵⁷. Bu iki kararın verildiği dönemde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan teminine yönelik yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenin herhangi bir şekilde bu yükümlülüğünü yerine getirmesi görüşünü o dönem için geçerli kabul etmek ve alt işveren yoluyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesini olumlu karşılamak gerekir. Ancak kanımızca bu görüş şu anda yürürlükte bulunan mevzuat esas alındığında kabul edilemez. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini konusunda yasal düzenleme ve bir yönetmelik bulunmaktadır. Yönetmelikte dışarıdan hizmet temin edecek ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde bir standart oluşturmak, denetimleri sağlamak gibi amaçlarla bu birimlerin yetkilendirilmesi, fiziki özellikleri, personeli, denetimi hususunda ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Bu nedenle işverenin çalışanları arasında belirlenen nitelikte personeli bulunmaması veya bulunmasına rağmen görevi kabul etmemesi halinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamı veya bir kısmı için ortak sağlık ve güvenlik birimleri yerine alt işverene başvurması mümkün değildir⁵⁸. Aksinin kabulü halinde oluşturulmak istenen denetim sisteminin işlemeyeceği açıktır.

İşveren, çalışanları arasında iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bakımından belirlenen nitelikte personeli bulunmaması halinde veya bulunmasına rağmen görevi kabul etmemesi halinde geçici iş ilişkisi yoluyla bu hizmetlerin yerine getirilmesini sağlayabilecek midir? Geçici ilişkisi, 4857 sayılı Kanunun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşulu ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmesi için geçici olarak devredebilir. 6331 sayılı Kanunda işverene iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini çalışanları arasında belirlenen nitelikte personel bulunması halinde onun gö-

⁵⁴ R.G. 27.09.2008, 27010.

⁵⁵ Alt İşverenlik Yönetmeliğinin Tanımlar başlıklı 3. maddesinde 3. bendinde yardımcı iş, “İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş” olarak tanımlanmaktadır.

⁵⁶ AYDIN, s. 15; Levent AKIN, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin, Ankara, 2013, s. 301. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına ilişkin hükümler emredici niteliktedir ve işverenin asli yükümlülüğü kapsamındadır. İşveren uzmanlık gerektiren nitelikte olan bu işi alt işveren yoluyla gördürebilir, kadrosunda işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı istihdam etmesi şart değildir. EKMEKÇİ, “İşyeri Dışından Hizmet Alınması”, s. 111-112. EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s. 153-155. Ortak sağlık ve güvenlik birimleri gelişmiş ülke uygulamalarında işyeri koşullarında çözülemeyen uzmanlık gerektiren sorunları desteklemek, mali bakımdan zayıf olan küçük ölçekteki işyerleri bakımından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için alternatif seçenek olma işlevine sahiptir. YILMAZ, “Sağlık ve Güvenlik Birimleri”, s. 108.

⁵⁷ Yarg. 9. HD. T. 12.06.2006, E. 2006/14473, K. 2006/17149. EKMEKÇİ, “İşyeri Dışından Hizmet Alınması”, s. 108-110.

⁵⁸ Aynı yönde, DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, s. 17.

revlendirilmesi yoluyla yerine getirilmesi imkânı tanındığından, işverene geçici iş ilişkisi ile belirlenen nitelikteki kişileri çalışanları arasına dâhil etme ve onun görevlendirilmesi suretiyle bu hizmetlerin yerine getirilmesini sağlama imkânının da tanındığı kabul edilmelidir. Geçici iş ilişkisi yoluyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması yoluna, grup şirketlerde bir şirkette görev yapan iş güvenliği uzmanının farklı risk gruplarına giren işyerlerinde tecrübe kazanması veya gereken sertifikalı iş güvenliği uzmanı bulunmayan işyerlerinde bu ihtiyacın karşılanması gibi nedenlerle başvurulabilir⁵⁹.

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile işveren arasındaki ilişki kanımızca asıl işveren alt işveren ilişkisi niteliğindedir⁶⁰. Bir alt işveren asıl işveren ilişkisinden bahsedebilmek için, bu ilişkinin her iki tarafının da işveren sıfatının bulunması, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin verilmesi, asıl işin bir bölümünün işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi nedeniyle alt işverene verilmiş olması, işin asıl işverene ait işyerinde yapılması ve alt işverenin işçilerinin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalıştırılması gerekmektedir⁶¹. Bu unsurlar açısından işveren ile ortak sağlık ve güvenlik birimi ilişkisini incelemek gerekirse ortak sağlık ve güvenlik birimi bünyesinde bulunan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin işverenidir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri asıl işin kapsamına dâhil olan uzmanlık gerektiren nitelikte bir iştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ortak sağlık ve güvenlik birimleri yanı sıra işverenin işyerinde de yapılması mümkündür. Kural olarak aynı işverene ortak sağlık ve güvenlik biriminde çalışan aynı işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli hizmet vermektedir⁶². Bu iş için görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yalnızca asıl işveren olan ortak sağlık ve güvenlik birimi ile sözleşme yapan işverenin işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir⁶³. Bu son koşulun da sağlanması şartıyla sonuç olarak işveren ile ortak sağlık ve güvenlik birimi arasındaki ilişkinin asıl işveren alt işveren niteliğinde olduğu söylenmelidir. Ancak 6331 sayılı Kanun uyarınca yalnızca yetkilendirilmiş olan ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile bu ilişkinin kurulması mümkündür, iş sağlığı ve güvenliği

⁵⁹ EKMEKÇİ, “İşyeri Dışından Hizmet Alınması”, s. 112; EKMEKÇİ, İşyeri Örgütlenmesi, s. 154.

⁶⁰ Aynı yönde Ercan AKYİĞİT, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, Mart 2013, s.41. Saim OCAK, İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara: Adalet, 2013, s. 72-73.

⁶¹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 159-166. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 51-55. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 30-32.

⁶² İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması amacıyla işyerlerinde görevlendirilen kişilerin, doğum, hastalık ve yıllık izin gibi zorunlu nedenlerle değişmesi ve değişikliğin otuz gün geçmesi halinde durumun İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir (İSGH. Yön. md. 14/2).

⁶³ ÖZDEMİR, s. 161. Doktrinde yer alan bir görüşe göre alt işverenin işçilerinin münhasıran asıl işverenden alınan işte çalıştırılması koşulu müteselsil sorumluluk bakımından aranmalı, asıl işveren alt işverenin ilişkisinin varlığı bakımından aranmamalıdır. Bu görüşün kabulü halinde örneğin ortak sağlık ve güvenlik birimi bünyesinde çalışan işyeri hekiminin farklı işverenlere hizmet sunması ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile işveren arasındaki ilişkinin asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak işveren ilişkisi nitelendirilmesine engel olmayacaktır. Talat CANBOLAT, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri, İstanbul: Kazancı, 1992, s. 18. Osman Güven ÇANKAYA, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar”, Kamu- İş Dergisi, C. 6, S. 2, 2002, s. 4.

hizmetlerinin diğer işverenlere verilmek suretiyle yerine getirilmesi ve dolayısıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması mümkün değildir.

7. HUKUKİ SORUMLULUKLARI

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinden sorumlu tutulan kişi işverendir. İşveren bu yükümlülüğünü yukarıda da belirttiğimiz gibi birkaç şekilde yerine getirebilir⁶⁴. Bu seçeneklerden biri de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temin edilmesidir.

İşveren her ne kadar bu yükümlülüğünü hizmet satın alarak yerine getirse de 6331 sayılı Kanun kapsamında söz konusu olan sorumlulukları devam edecektir. 6331 sayılı Kanun md. 4/2' de bu husus açıkça belirtilmiştir.

İşverenin hizmet satın alması durumunda sorumluluğunun devam edeceği, hizmet satın aldığı birimlerin sorumluluklarının olmadığı anlamına gelmemektedir. İşyerinde hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi esnasındaki ihmallerinden dolayı işverene karşı sorumludurlar (6331 sayılı Kanun md. 8/3)⁶⁵. Aynı zamanda, ortak sağlık ve güvenlik birimi ile yapılan sözleşme uyarınca işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetini yerine getiren işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı 'ifa yardımcısı' konumundadır⁶⁶. TBK. md. 116 uyarınca bu kişilerin görevini gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle işverenin uğradığı zararlardan ortak sağlık ve güvenlik birimi kusursuz sorumludur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri uzmanlık gerektirdiğinden ve yetkili makamın (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü) verdiği izin ile bu hizmet yerine getirilebildiğinden, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin bünyesinde hizmet sunan yardımcı kişiler olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının verdiği zararlardan sorumlu olmayacağına dair yapacağı anlaşma kesin hükümsüz olacaktır (TBK. md. 116/3).

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının yerine getirdikleri hizmetlerde hata marjı zarar oluşma riski yüksektir. Bu nedenle mesleki sorumluluk sigortası yaptırımları düşünülebilir. İşyeri hekimleri bakımından mesleki sorumluluk sigortası yaptırmak zorunludur⁶⁷. İş güvenliği uzmanları bakımından ise böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Mesleki sorumluluk sigortası, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından kendi ad ve hesaplarına yaptırilabi-

⁶⁴ Bkz. s. 3-4.

⁶⁵ Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmalleri aynı zamanda yetki belgesinin askıya alınmasına veya iptaline neden olabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 7 numaralı ekinde bir takım ihlaller ve bunlara karşı gelecek ihtar puanları belirlenmiştir. İhtar puanlarının toplamının 300'e ulaşması halinde, ortak sağlık ve güvenlik biriminin yetki belgesi altı ay süre ile askıya alınır (İSGH. Yön. md. 22/1). Yetki belgesinin askıya alınması, iptali ve bu işlemlere yönelik itiraz prosedürü İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 21, 22 ve 22A maddelerinde düzenlenmektedir.

⁶⁶ Ahmet SEVİMLİ, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, 2013/1, s. 133. ÖZDEMİR, s. 229.

⁶⁷ Bkz. Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortasında Kurum Katkılarına İlişkin Usul Ve Esaslara Dair Tebliğ (2010/1). R.G. 21.07.2010, 27648.

leceği gibi ortak sağlık ve güvenlik birimi tarafından 'sigorta ettiren' sıfatıyla bu kişilerin hesabına da yaptırılabilir⁶⁸.

İşverenlerin ortak sağlık ve güvenliği birimleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlü olduklarını belirtmiştik. İşverene karşı da sorumlu olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin ihmali halinde kusur oranının tespitinde, yazılı olarak sunulan tedbirler ispat açısından önem arz etmektedir⁶⁹.

İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde ortak sağlık ve güvenlik birimi ile koordineli davranarak, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında ortak sağlık ve güvenlik birimini bilgilendirir (İSGH. Yön. md. 6/1 b. c).

8. CEZAI SORUMLULUKLARI

İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm ya da yaralanma gerçekleşmişse, işveren ve varsa işveren vekili Türk Ceza Kanununda düzenlenen taksirle ölüme sebebiyet verme (md. 85) veya taksirle yaralama (md. 89) suçlarından yargılanmaktadırlar. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınması halinde bu birimlerin cezai sorumluluğunun olup olmadığını tespit etmek önem taşır.

Cezai sorumluluk hukuki sorumluluktan farklılık arz etmektedir. Tüzel kişilerin ceza hukukunda suç failliği ve sorumluluk için aranan kusur ve hareket yeteneğine sahip olmadıkları kabul edilmektedir⁷⁰. Bu nedenle işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığının sonuçlarından tüzel kişiler hukuken sorumlu tutulabilirler de cezai anlamda sorumlu tutulamayacaklardır⁷¹. TCK. md. 20/2'de de tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamayacağı düzenlenmiş yalnızca suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbirleri niteliğindeki yaptırımlar saklı tutulmuştur. Şu halde, ortak sağlık ve güvenlik biriminin hizmet sunduğu işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde, bu birim cezai anlamda sorumlu tutulmayacaktır. Ancak ortak sağlık ve güvenlik biriminin cezai sorumluluğunun bulunmaması, bu birimde görev yapan ve işyerinde iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru veya ihmali bulunan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve

⁶⁸ Mertol CAN, Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarına Genel Bir Bakış, Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2006, s. 34. Rayegan KENDER, Türkiye'de Hususi Sigorta Hukuku, İstanbul: On İki Levha, 2014, s. 220.

⁶⁹ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılacak tedbirlerin işverene yazılı olarak bildirilmesinin beklemenin yerinde olmadığı, tedbirler bakımından bir sınırlama ve ayırım yapılması gerektiği görüşü için bkz. Şükran ERTÜRK, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 17.

⁷⁰ M. Yasin ASLAN, "Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 68, S. 2010/2, s. 244. Muharrem ÖZEN, "Türk Ceza Kanunu Tasarısının Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğuna İlişkin Hükümlerine Bir Bakış", AÜHF., S. 52, 2003, s. 84. Doktrinde özellikle ticaret şirketleri bakımından soyut işveren somut işveren ayrımı yapılmaktadır. Soyut işveren tüzel kişiliği, somut işveren ise tüzel kişiliğin organını oluşturan üyeleri ifade etmektedir. SÜZEK, İş Hukuku, s. 147. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 28.

⁷¹ ÖZDEMİR, s. 597. Utkan ARASLI, "Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu", Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2010, s. 33. Gizem SARIBAY ÖZTÜRK, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul: Beta, 2015, s. 351.

diğer sağlık personelinin cezai sorumluluğunun bulunmadığı anlamına gelmez. Bu kişiler kusur veya ihmalleri ile neden oldukları ölüm ya da yaralama bakımından Türk Ceza Kanununun ilgili maddeleri uyarınca yargılanacaklardır.

B. TOPLUM SAĞLIĞI MERKEZLERİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliđin⁷² 3. maddesi ile bu Yönetmeliğin 17. maddesinin son fıkrasına göre, toplum sağlığı merkezlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunma imkânı tanınmıştır. Toplum sağlığı ve merkezi birimi bu Yönetmeliğin 4. maddesinin (h) bendinde, “Sağlık Bakanlığına bağlı, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim” olarak tanımlanmaktadır⁷³. 2015 yılı itibariyle ülkemizde Bakanlıkça yetkilendirilmiş 81 adet toplum sağlığı merkezi bulunmaktadır⁷⁴.

Toplum sağlığı merkezleri biriminin yetkilendirilme ve denetimine ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacağı genelge ile belirlenecektir (İSGH. Yön. md. 17/7). Ancak şu anda hazırlanmış bir genelge bulunmamaktadır. Yalnızca Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu tarafından hazırlanmış olan “Toplum Sağlığı Merkezlerinde Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönerge” bulunmaktadır. Bu yönerge ile toplum sağlığı merkezi birimleri tarafından sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin usul ve esasları belirlenmektedir.

Halk Sağlığı Müdürlüğü ildeki işyeri sayısını ve dağılımını, tehlike sınıfını, çalışan sayısını, fiziki koşulları ve ulaşılabilirliği dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verilecek toplum sağlığı merkezi sayısını belirler (Yönerge md. 6/1). Toplum sağlığı merkezlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunabilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 12. maddesinde ortak sağlık ve güvenlik birimleri için aranan fiziki koşulları sağlaması ve 16. maddesinde öngörülen başvuru işlemlerini yaparak yetki belgesi alması gerekmektedir (İSGH. Yön. md. 17/7, Yönerge md. 6/2).

Yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezi biriminde iş sağlığı hizmetinin sunulması için İşyeri Hekimi Yönetmeliğine uygun işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli, iş güvenliği hizmetinin sunulması için de İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliğine uygun iş güvenliği uzmanı ve son olarak sorumlu hekimin görevlendirilmesi gerekmektedir. Sorumlu müdürün (hekimin) görevinden ayrılması halinde yazı ile diğer personelin görevinden ayrılması halinde Halk Sağlığı Müdürlüğü İSG-KATİP sistemi üzerinden üç iş günü içinde İş Sağlığı ve Genel Müdürlüğüne bilgi verilmesini sağlar. 30 gün içinde bu kişileri yerine aranan nitelikte uygun personelin görevlendirilmesi ve İş Sağlığı ve Genel Müdürlüğüne bildirilmesi zorunludur (Yönerge md. 7/1, 2).

⁷² R.G. 31.01.2013, 28545.

⁷³ Toplum Sağlığı Merkezi ve Bağlı Birimler Yönetmeliği'nin 4. maddesinin ö bendinde toplum sağlığı merkezi iş sağlığı ve güvenliği birimi “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilen toplum sağlığı merkezi bağlı birim” olarak tanımlanmaktadır. R. G. 05.02.2015, 29258.

⁷⁴ <http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/isggm.portal?page=ydb>, (Çevrimiçi), 20.05.2015.

Yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezi biriminde görevlendirilmek üzere işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli bulunmaması halinde, Halk Sağlığı Müdürlüğü belirleyeceği personelin eğitim, sınav, belge ücretlerini Müdürlüğün döner sermaye bütçesinden karşılayarak eğitim programına katılmasını sağlar. Müdürlükçe eğitim programına katılması sağlanan personel taahhütname imzalayarak göreve başladığı tarihten itibaren en az iki yıl süre ile Halk Sağlığı Müdürlüğü veya sağlık Bakanlığının belirleyeceği yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezinde çalışmayı taahhüt eder. Taahhüdüne uymaması veya eğitimin bitimini müteakip ilk iki sınavda başarısız olması durumunda döner sermaye bütçesinden ödenen ücretler tahsil edilir (Yönerge md. 7/5, 6, 8, 10).

Yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezlerinden iş sağlığı ve güvenliği hizmeti almak isteyen işveren işyerine ait bilgiler ve gerekli evrakla Halk Sağlığı Müdürlüğü veya toplum sağlığı merkezi birimine müracaat eder. Halk Sağlığı Müdürlüğü ve toplum sağlığı merkezi birimi tarafından, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunulması uygun görülen işyerinin işvereni ile İSG-KÂTİP sistemi üzerinden sözleşme yapılır (Yönerge md. 12).

Toplum sağlığı merkezi birimleri tarafından sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ücretlendirilmesine ilişkin Yönergenin 3 numaralı ekinde işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak hazırlanmış bir tablo bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulabilmesi için bu ücretlerin işveren tarafından aylık ve peşin olarak ödenmesi gerekmektedir (Yönerge md. 13).

Yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezi birimi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen sürelerden az olmamak kaydıyla yürütür. Aynı işverene aynı personelle hizmet verilmesi esastır (Yönerge md. 14/1, 2).

IV. SONUÇ

6331 sayılı Kanunla getirilen önemli değişikliklerden biri de işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesinde ya da dışarıdan hizmet alınmasında aranan elli çalışan koşulunun artık aranmamasıdır. Tek bir çalışanı bulunan işveren dahi işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etmek zorundadır. 6331 sayılı Kanunun uygulanma kapsamı açısından 4857 sayılı Kanuna nazaran daha geniş olduğundan, örneğin artık kamu görevlileri de 6331 sayılı Kanuna tabi olduklarından, ihtiyaç duyulan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısı 4857 sayılı Kanun dönemine nazaran çok daha fazladır. Kanımızca 6331 sayılı Kanun gereği işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ihtiyacının karşılanmasında, ortak sağlık ve güvenlik birimleri önemli rol oynayacaktır.

Her ne kadar işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını hizmet satın alarak yerine getirebilse de ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin bu hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruluşa devretmesi mümkün değildir (İSGH. Yön. md. 13/4). İncelendiği üzere ortak sağlık ve güvenlik birimleri hakkında ayrıntılı düzenlemeler yapılarak bir standart oluşturulması ve bu birimler üzerinde denetimin sağlanması amaçlanmıştır. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin bu hizmetleri tamamen veya kısmen başka bir kişi veya kuruluşa devretmesi halinde, oluşturulmak istenen standardın ve yeterli denetimin sağlanamayacağı açıktır. Bu açıdan düzenleme isabetlidir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri her ne kadar işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl iş niteliğinde olmasa da yasal yükümlülükler dolayısıyla asıl iş mevcut olduğu sürece devam edecek olan ve asıl işe bağımlı bir iş niteliğindedir. Alt İşverenlik Yönetmeliğindeki 'yardımcı iş' tanımından yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yardımcı iş olarak nitelendirmemiz mümkündür. Bu hizmetlerin uzmanlık gerektirdiği konusunda ise şüphe yoktur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan teminine ilişkin yasal düzenlemenin bulunmadığı dönem bakımından, bu hizmetlerin alt işverene verilmek suretiyle yerine getirilmesini hukuken mümkün kabul etmek gerekir. Ancak şu anda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini konusunda yasal düzenleme ve bir yönetmelik bulunmaktadır. Yönetmelikte dışarıdan hizmet temin edecek ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde bir standart oluşturmak, denetimleri sağlamak gibi amaçlarla bu birimlerin yetkilendirilmesi, fiziki özellikleri, personeli, denetimi hususunda ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Bu nedenle işverenin çalışanları arasında belirlenen nitelikte personeli bulunmaması veya bulunmasına rağmen görevi kabul etmemesi halinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamı veya bir kısmı için ortak sağlık ve güvenlik birimleri yerine alt işverene başvurması mümkün değildir. Aksinin kabulü halinde oluşturulmak istenen denetim sisteminin işlemeyeceği açıktır.

6331 sayılı Kanunda işverene iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini çalışanları arasında belirlenen nitelikte personel bulunması halinde onun görevlendirilmesi yoluyla yerine getirilmesi imkânı tanındığından, işverene geçici iş ilişkisi ile belirlenen nitelikteki kişileri çalışanları arasına dâhil etme ve onun görevlendirilmesi suretiyle bu hizmetlerin yerine getirilmesini sağlama imkânının da tanındığı kabul edilmelidir.

Son olarak işveren ile ortak sağlık ve güvenlik birimi arasındaki ilişki asıl işveren alt işveren niteliğindedir ancak 6331 sayılı Kanun uyarınca yalnızca yetkilendirilmiş olan ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile bu ilişkinin kurulması mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin diğer işverenlere verilmek suretiyle yerine getirilmesi ve dolayısıyla bu işverenlerle asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması mümkün değildir.

KISALTMALAR

AÜHFD.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
b.	: Bent
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
D.	: Daire
Dan.	: Danıştay
DEÜHFD.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
İSGH. Yön.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

İşyeri Hekimi Yönetmeliği: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

İş Güvenliği Uzmanı Yönetmeliği: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

İÜHF.M.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
md.	: Madde
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
T.	: Tarih
Yarg.	: Yargıtay

KAYNAKÇA

AKI, Erol; "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yasasına Etkileri", DEÜHFD. C. 15, Özel Sayı, 2014.

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

AKIN, Levent; "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHFD., C. 54, S. 1, 2005.

AKYİĞİT, Ercan; "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, Mart 2013.

ALPAGUT, Gülsevil; "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", İÜHF.M., C. LXII, S. 2, 2014.

ALPAGUT, Gülsevil; "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Tisk Yayını, 2012.

ARASLI, Utkan; "Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu", Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2010.

ARICI, Kadir; "İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara, 2013.

ASLAN, M. Yasin; "Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 68, S. 2010/2.

AYDIN, Ufuk; "İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, Haziran 2012.

CAN, Mertol; Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarına Genel Bir Bakış, Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2006.

CANBOLAT, Talat; Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri, İstanbul: Kazancı, 1992.

CANIKLIOĞLU, Nurşen; "İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı", İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Tisk Yayını, 2012.

ÇANKAYA, Osman Güven; "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", Kamu-İş Dergisi, C. 6, S. 2, 2002.

ÇELİK, Nuri,

CANIKLIOĞLU, Nurşen,

CANBOLAT, Talat; İş Hukuku Dersleri, 27. Bası, Beta, İstanbul, 2014.

ÇETİNKAL, Altan; “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Alanında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2011.

DEMİRCİOĞLU, Murat, KAPLAN, Hasan Ali; “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 30, Aralık 2013.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat; “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007.

EKMEKÇİ, Ömer; 4857 sayılı İş Kanununa Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, Legal, İstanbul, 2005.

EKMEKÇİ, Ömer; “İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık 2006.

EKMEKÇİ, Ömer; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007.

EKMEKÇİ, Ömer; “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, ‘İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri’ Semineri, 17 Aralık 2009, Tisk Yayını, 2010.

ERTÜRK, Şükran; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012.

EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim; Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Beta, İstanbul, 2014.

KAVLAK, Pevrul; “İş Sağlığı ve Güvenliği Piyasanın İnsafına Bırakılmamalı”, MERCEK, Ocak 2012.

KENDER, Rayegan; Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku, İstanbul: On İki Levha, 2014.

OCAK, Saim; İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara: Adalet, 2013.

OCAK, Saim; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi”, LİSGHD., C. 10, S. 37, 2013.

ÖZDEMİR, Erdem; İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara: Vedat, 2014.

ÖZEN, Muharrem; “Türk Ceza Kanunu Tasarısının Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğuna İlişkin Hükümlerine Bir Bakış”, AÜHFD., S. 52, 2003.

ÖZER, Kasım; “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi Uygulaması”, ‘İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri’ Semineri, 17 Aralık 2009, Tisk Yayını, 2010.

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

SERATLI, Gaye Burcu; “4857 sayılı Kanuna Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD., C. 53, S.2, 2004.

SEVİMLİ, Ahmet; “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, 2013/1.

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

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

ÜSTÜNER, Duygu; “Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında İşyeri Hekimliği”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’ e Armağan, C. 2, Beta, İstanbul, 2011.

YILMAZ, Fatih; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 6/C. 25, S. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013.

YILMAZ, Fatih; “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Kamu-İş, C. 11, S. 2, 2010.

Elektronik Kaynaklar

www.kazanci.com

<http://www.evrensel.net/haber/91678/ortak-saglik-guvenlik-birimi-nedir-ne-degildir>

http://www.izmirtabip.org.tr/userfiles/OSGB_rap.pdf

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/isggm.portal?page=ydb>