



Karatekin Hukuk Dergisi
Karatekin Law Journal

Cilt/Volume: 2, Sayı/Issue: 2, 107-130

ISSN: 2980-079X

DOI: 10.70011/kahd.1478988

Geliş Tarihi / Received: 10.05.2024

Kabul Tarihi Accepted: 08.07.2024



İŞYERİ HEKİMİNİN TÜRK İŞ HUKUKU'NDAKİ YERİ, GÖREV VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ İLE SORUMLULUĞUNUN İNCELENMESİ

Ahmet Burak Beldüz*

Özet

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin istihdamı gündeme gelmiştir. Çalışmada iş sağlığı profesyonellerinden işyeri hekimine odaklanılarak işyeri hekimlerinin hak, görev, yükümlülük ve sorumlulukları ekseninde Türk iş hukukundaki yeri belirlenmeye çalışılmıştır. İşyeri hekiminin Türk iş hukukundaki yeri belirlenirken iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli görevleri ve yükümlülüklerine de değinilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sunulan sağlık hizmetleri dışında kalan sağlık hizmetlerinin sunulmasının da işyeri hekiminin en temel görevleri arasında bulunması, işyeri hekimliği müessesinin önemini farklı açıdan da ortaya koymaktadır. İşyeri hekiminin hem sağlık hizmeti sunması hem de risk değerlendirmesi çalışmasına bizzat katılmasının yanı sıra eğitim verme, bilgi verme ve diğer yükümlülükleri de iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması açısından işyeri hekiminin Türk iş hukukundaki yerinin ortaya konulmasında belirleyici rol oynamaktadır. Ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyeri hekimliği kurumunun sağlam hukuki temellere oturtulmuş olmasının önemini yanı sıra işverenlerce öneminin anlaşılması ve ileri seviyelere taşınması hususunda çalışmaların yapılması da aynı şekilde önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, Hekim, İşyeri hekimi, İşyeri hekiminin yükümlülükleri, İşyeri hekiminin görevleri, İşyeri hekiminin sorumlulukları

EXAMINATION OF THE PLACE, DUTIES, OBLIGATIONS AND RESPONSIBILITIES OF THE OCCUPATIONAL PHYSICIAN IN TURKISH LABOR LAW

Abstract

The enactment of Occupational Health and Safety Law No. 6331 has brought the employment of occupational health and safety specialists to the agenda of Turkish labor law. The study, which focuses on occupational physicians among occupational health professionals, aims to determine their place in Turkish labor law according to their rights, duties, obligations, and responsibilities. The study also discusses the important duties and responsibilities of occupational physicians in terms of occupational health and safety in determining their place in Turkish labor law. In determining the place of occupational physicians in Turkish labor law, their important duties and obligations in terms of occupational health and safety are also mentioned. Providing health services other than the health services offered by the Social Security Institution is among the most basic duties of the workplace physician. For this reason, the importance of the existence of occupational physician becomes evident once again. In addition to the occupational physician providing health services and personally participating in risk assessment studies, providing training, providing information and other obligations play a decisive role in revealing the place of the occupational physician in Turkish labor law in terms of ensuring occupational health and safety. In addition to the importance of establishing the occupational medicine institution on a solid legal basis with Law No. 6331, it is equally important for employers in our country to understand its importance and carry out work to carry it to higher levels.

Keywords: Occupational health and safety, Physician, Occupational physician, Obligations of the occupational physician, Duties of the occupational physician, Responsibilities of the occupational physician

* Arş. Gör., Düzce Üniversitesi Akçakoca Bey Siyasal Bilgiler Fakültesi Hukuk Bilimleri Anabilim Dalı, e-posta: ahmetburakbelduz@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0388-7770

GİRİŞ

İşyeri hekimi, hukukumuzda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir role sahiptir. Çalışmanın temel öznesini oluşturan işyeri hekiminin Türk iş hukukundaki yeri değerlendirilmeye çalışılarak işyeri hekiminin görevlerinin neler olduğu ve hangi tür yükümlülükler altında bulunduğu ifade edilmiştir. Ayrıca işyeri hekiminin mevzuatta belirlenmiş genel hukuk ve kamu hukuku çerçevesinde sorumluluklarının neler olduğu da dikkate alınarak genel bir çerçeve ortaya konmaya çalışılmıştır. İşyeri hekimliği müessesesinin önemi nedeniyle çalışmada öncelikle işyeri hekimi olmak için gerekli şartların neler olduğu üzerinde durulmuş, sonrasında ise işyeri hekimi istihdamı zorunluluğu hususu mevzuat çerçevesinde ortaya konulmaya çalışılmıştır. İşyeri hekiminin yükümlülüklerinin neler olduğu ise detaylı başlıklarla ortaya konulmaya çalışılmış ve tartışılmıştır.

I. İŞYERİ HEKİMİ

İşyeri hekimi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(İSGK)¹ m.3/1-1'da ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik² m.4/1-g'de "iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi" şeklinde tanımlanmaktadır.

A. İŞYERİ HEKİMLİĞİ İÇİN GEREKLİ ŞARTLAR

İşyeri hekimi olmak için ilk olarak Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre tabip(hekim) unvanına sahip olunması gerekmektedir. İkinci olarak hekimin işyeri hekimliği kursunu bitirmesi ve ÖSYM koordinesinde yapılacak işyeri hekimliği sınavını kazanması gerekmektedir. Bu şartlar yerine getirildiğinde hekim tarafından işyeri hekimi unvanı kazanılmaktadır. Ayrıca İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.8 gereğince hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorları, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dâhil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişleri, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimler, işyeri hekimi olarak hizmet verebilecektir. 1219 Sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun(Tababet Kanunu)³ m.1 gereğince Türkiye içinde hekimlik yapabilmenin en temel koşulu tıp fakültesi diplomasına sahip olmaktır. Ancak tıp fakültesi diploması yabancı bir ülkeden

¹ RG, 30.6.2012, Sayı 28339.

² RG, 20.07.2013, Sayı 28713.

³ RG, 14.04.1928, Sayı 863.

alınmış ise aynı kanun m.4 gereğince diploma denkliğinin alınması şarttır. Diploma denkliği verilmesi için gerekli hallerde eksik ders ve stajların tamamlanması sonucunda Türkiye içinde hekim olarak hizmet vermek mümkün olmaktadır. Ayrıca işyeri hekimi olmak için Türk vatandaşı olma şartı bulunmamaktadır.

İşyeri hekimliği belgesine sahip olmadan işyeri hekimliği yapılmasına ilişkin düzenleme ise istisnai bir hükmü, Tababet Kanunu m.12/3'e eklenen bir cümle ile şu şekilde düzenlemiştir: *"Tabipler, iş yeri hekimliği eğitimi alma ve iş yeri hekimliği belgesine sahip olma şartı aranmaksızın 10'dan az işçi çalıştıran az tehlikeli iş yerlerinin iş yeri hekimliği görevini yapabilirler"*. Söz konusu hüküm gereğince 10 işçiden az çalışılan yerlerde, işyeri hekimliği eğitimi almamış ve işyeri hekimliği belgesine sahip olmayan hekimlerin de işyeri hekimi olarak çalışabilmesi mümkündür.

B. İŞYERİ HEKİMİNİN İSTİHDAMI

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlıklı m.6'da mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenin, kendi çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesinin gerektiği ifade edilmektedir. İşverenin çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde işverenin bu hizmetin tamamını veya bir kısmını, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirmesi mümkündür⁴. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin⁵ "İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri" başlıklı m.5/1'de işyerlerinde çalışanlar arasından işyeri hekiminin görevlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m.5/2'deki düzenleme gereğince işyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi olarak görevlendirilebilecek personel bulunmaması durumunda Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri(OSGB)'nden işyeri hekimliği hizmeti alınmasının mümkün olduğu belirtilmiştir. Ancak unutulmamalıdır ki bu durumda da İSGK m.4/2'deki düzenleme uyarınca *"İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz"*. Hekimin işyeri hekimi olarak kısmî veya tam süreli çalışması yanında özel muayenehane veya özel hastanede çalışması noktasında mevzuatta herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır⁶.

⁴ Selçuk Şahin, İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2018, s. 174.

⁵ RG, 29.12.2012, Sayı 28512.

⁶ Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı Kanun'a Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005, s. 104.

C. İŞYERİ HEKİMİNİN YETKİLERİ

İşyeri hekiminin yetkileri, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği m.10/1’de şu şekilde düzenlenmektedir: “b) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak. c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek. ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak”. Madde metninden de anlaşılacağı üzere işyeri hekiminin üç temel yetkisinden bahsedilebilir. Bunlardan ilki; işin durdurulması yetkisine sahip olmaksızın işin durdurulması için işverene başvuruda bulunma yetkisi; ikincisi, işyerinde inceleme ve araştırma yapma yetkisi, üçüncüsü ise işverenin bilgisi dâhilinde olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapma yetkisidir.

Ç. İŞYERİ HEKİMİNİN HAKLARI

İşyeri hekiminin hakları gruplandırıldığında üç farklı hakka sahip olduğu ifade edilebilir. Bu haklar; mesleki gelişim sağlama, mesleki bağımsızlık ve iş güvencesi hakkıdır. Mesleki gelişim sağlama hakkı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği m.10/2’de “Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz” düzenlemesi ile hüküm altına alınmıştır. Fıkra gereğince tam süreli işyeri hekiminin mesleki gelişim hakkını engelleyici şekilde panel, konferans, kongre, sempozyum, çevrimiçi veya yüz yüze eğitimlere katılmasının önüne geçilmesi mümkün değildir. Ayrıca madde gereğince işyeri hekiminin katıldığı geliştirici bu programlara katılmasına dayanılarak bir yıl içinde beş iş günü ve altında kalan sürelerdeki katılımı nedeniyle işyeri hekiminin ücretinde kesintiye gidilmemesi gerekmektedir.

Mesleki bağımsızlık hakkı ise öncelikle İSGK m.8/1 gereğince işyeri hekiminin mesleki bağımsızlık içinde işini yapacağını ifade etmektedir. Ayrıca İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği m.42/1-a’da “Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar” hükmü ile sağlık ve güvenlik riskleri konusunda mesleki bağımsızlık, m.42/2’de ise “Mesleki bağımsızlığın sonuçları hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamaz ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamaz” hükmü ile mesleki bağımsızlığın sonuçlarının işyeri hekiminin aleyhine kullanılmaması ve iş sözleşmesinde

mesleki bağımsızlığın engellenmesine yönelik hükümlerin şart konulamayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca İSGK m.8/1'deki düzenlemenin bir benzeri de m.42/3'te düzenlenerek kanundaki mesleki bağımsızlığa, alt düzenleme konumundaki yönetmelikte de yer verilmiştir.

İşyeri hekimi açısından iş güvencesi hakkının kanunî dayanağını İSGK m.8/2 oluşturmaktadır. İSGK m.8/2'de bu hak şu şekilde ifade edilmiştir: *“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. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır”*. İşyeri hekiminin OSGB veya işyeri kadrosu bünyesinde çalışması halinde İş Kanunu'nda tanınan yetkilere sahip olacağını söylemek mümkündür. Ayrıca İş Kanunu'na tabi olan işyeri hekimi, koşulların bulunması halinde işe iade davası da açabilecektir⁷. İSGK m.8/2'de getirilen güvencenin özellikleri doktrinde değerlendirilmiş ve bu güvencenin sadece işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarına getirildiği⁸, güvencenin belli görev ve işlemle sınırlı olduğu⁹, bildirim yapılması suretiyle bildirilen konuların iş sağlığı ve güvenliği açısından belirli bir ağırlıkta olması gerektiği¹⁰, işverenin süresi içinde gerekli tedbirleri almamış olması¹¹, bu durumun da işyeri hekimince ilgili mercilere bildirilmiş olması¹², bu bildirim sonucunda işyeri hekiminin

⁷ Necdet Kök, Türk Hukukunda İşyeri Hekimi, Lykeion Yayınları, Ankara, 2019, s. 33.

⁸ Ercan Akyiğit, İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Aralık 2015, Sayfa: 11-38, s. 21.

⁹ Akyiğit, s. 22.

¹⁰ Akyiğit, s. 25.

¹¹ Akyiğit, s. 26.

¹² Akyiğit, s. 27.

işverenin hukuka aykırı bir tutumuyla karşılaşmış olması gerektiği¹³ ifade edilmiştir.

İşverene bağımlı olarak çalışan işyeri hekimlerinin iş güvencesinin sağlanması önem arz etmektedir¹⁴. İş Kanunu m.18'de belirtilen koşullara uyan hallerde iş güvencesi sağlanabilecektir. Fakat otuzdan daha az işçi çalıştırılan yerlerde işyeri hekiminin de iş güvencesinden yararlanmasının önü kapanmaktadır. Bu nedenle, iş güvencesinden faydalanacak işçinin en üst düzey işveren vekili olmaması gerektiğinden iş sağlığı ve güvenliği hususunda en üst düzey şekilde yetkili işveren vekilinin iş güvencesinden yararlanması mümkün olmayacaktır¹⁵. Fakat işyeri hekimlerinin niteliği ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki yeri bakımından farklı bir düzenleme getirilmesi kanaatimizce daha uygun olacaktır. Nasıl ki yer altında çalışan işçiler açısından iş güvencesi için otuz işçi kuralı yoksa en azından işyeri hekimleri açısından da otuz işçinin bulunması iş güvencesi için şart koşulmamalıdır. Aksi durum, insan sağlığının ve yaşam hakkının korunması için mücadele eden işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığının sağlanmasının maddi veya başka sebeplerle önüne geçilerek iş sağlığının gerektiği gibi yerine getirilememesi gibi çok kötü bir sonucu netice verecektir. Doktrinde, işyeri hekimlerinin İş Kanunu'nda sendika temsilcilerine tanınan bir güvencenin tanınması yoluyla işverene karşı mesleki bağımsızlığın sağlanmasının mümkün olabileceği ve bu bağımsızlığın önemli olduğu vurgulanmaktadır¹⁶.

D. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREV VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Uluslararası hukuki düzenlemelerde, işyerlerinde iş sağlığı hizmetleri konusundaki ilk düzenlemenin ILO'nun 1959 yılında 112 sayılı tavsiye kararı¹⁷ ile ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu tavsiye kararda, işyeri hekimliği konusunda ayrıntılı düzenlemeler bulunmaktadır. ILO'nun 112 sayılı *İş Sağlığı Hizmetleri Hakkında Tavsiye Kararı*, işyeri hekiminin görevlerini üç grupta toplamıştır. Bu üç temel görev, endüstriyel hijyen, sağlık kontrolleri ve ilk yardım olarak belirlenmiştir¹⁸. Türk iş hukukunda ise işyeri hekimlerinin görevleri, İşyeri Hekimi ve Diğer

¹³ Akyiğit, s. 29.

¹⁴ Gülçin Taşkıran, Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması, Çalışma ve Toplum, 2016/4, s. 1751.

¹⁵ Serdar Orhan, "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu", Emek ve Toplum Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, (2014), Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı: 6, s. 85.

¹⁶ İlknur Kılıkış, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ocak 2013, Cilt: 15, Sayı: 1, s. 39; A. Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerine 6645 Sayılı Kanunla Sağlanan İş Güvencesi, Sicil-İş, Sayı:33, 2015, s. 10.

¹⁷112 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Hakkında Tavsiye Karar, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:2652337981988::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y: ET 12 Aralık 2023.

¹⁸ Kenan Abatay, İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin Görev Yetki ve Sorumlulukları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2019, s. 86.

Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9'da düzenlenmiştir. Bu görevler birer hukuki yükümlülük anlamına da geldiğinden aynı yönetmeliğin m.11'deki yükümlülükleri ile birlikte aşağıda ele alınacaktır¹⁹.

1. Rehberlik Yükümlülüğü

İşyeri hekimi, işverene iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bakımından çalışanların sağlık ve gözetimi ile ilgili rehberlik yapmakla yükümlüdür. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bir kararında “*mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulamaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır*”²⁰ ifadeleriyle tıbbın ve teknolojinin gerektirdiği hususlarda işyeri hekiminin yükümlü olduğunu belirtmiştir. Her ne kadar işyeri hekimi işverene rehberlik yapacak olsa da işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önlem alma yetkisi bulunmaması hasebiyle işyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik vereceği tavsiyeler doğrultusunda işyerinde iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi ve azaltılması amacıyla işverenin önlem alma konusunda yükümlülüğü ve sorumluluğunu yerine getirmesi gerekecektir, aksi halde işveren önlem alma yükümlülüğünü gereği gibi ifa etmemiş olacaktır²¹. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, konu ile ilgili bir kararında ise şu ifadeyi kullanmıştır: “*İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler*”²².

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik²³ m.17/2-b'de oda ve yurtların, işyeri hekiminin tıbbî gözetimi altında olduğu, çocukların sağlık durumlarının düzenli aralıklarla kontrol edilmesi gerektiği, çocukların sağlıkla ilgili kayıtlarının tutulması gerektiği, salgın ve bulaşıcı hastalıklara karşı gerekli önlemleri almak veya aldırarak, sağlık ve temizlik yönünden gerekli denetimleri yapmakla işyeri hekiminin görevli olduğu ifade edilmektedir.

2. Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü

Doktrinde risk değerlendirmesinin, iş sağlığı ve güvenliğinde, çalışanlara, işyerine ve çevresine maddi ve manevi zarar verici niteliğe sahip olan veya olma ihtimali bulunan

¹⁹ Kök, s. 36.

²⁰Yarg. 21. HD, T. 22.04.2014, E. 2014/1282, K. 2014/8662, karararama.yargitay.gov.tr, ET 13.02.2024; Kök, s. 36.

²¹ Sümer, s. 118.

²² Yarg. 21. HD, T. 21.03.2016, E.2016/17839, K.2016/4837, karararama.yargitay.gov.tr, ET 13.02.2024.

²³ RG, 16.08.2013, Sayı 28737.

tehlikelerin belirlenmesi ile bu tehlikelere karşı önlem alınması için yapılması gerekenlerin belirlenmesi sürecinden oluştuğu belirtilmektedir²⁴. İşyeri hekiminin risk değerlendirmesi açısından iki önemli yükümlülüğü bulunmaktadır. İlk yükümlülük çeşidi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesine işveren yanında eşlik etmek iken ikinci yükümlülük, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken önlemler konusunda işverene tavsiye ve önerilerde bulunmaktır.

İSGK m.3'te ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m.4/1'de risk ve risk değerlendirmesi tanımları şu şekilde yapılmıştır; *“Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali”*, *“Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar.”* ILO 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme²⁵ m.5'te ise *“Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde aşağıdaki görevleri kapsayacaktır”* ifadesi ile risk değerlendirmesinin hangi konularda yapılması gerektiği konusunda düzenleme getirmiş ve risk değerlendirmesini işverene bir yükümlülük olarak yüklemiştir²⁶.

3. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Sağlık gözetimi, uygulamada iş sağlığı gözetimi olarak da ifade edilmiş ve bu kavramın çalışma ortamının gözetimi ile çalışanın sağlık gözetiminin bir bileşkesi olduğu belirtilmiştir²⁷. Mevzuatımızda sağlığın korunmasına yönelik en temel düzenleme Anayasa m.50 ve 56'dır. Ayrıca Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun m.126'da periyodik olarak muayene mecburiyeti olanlar belirtilmiştir. Sağlık gözetimi yükümlülüğü en detaylı şekilde çerçeveselendirilmiş olan düzenleme ise İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9/2-c'dir. Yönetmelik m.9/2-c'ye göre, işe giriş, periyodik muayeneler, gece postaları da dâhil çalışanların sağlık gözetimlerinin yapılması gerekmektedir. İşyerinin ve işçilerin durumu ve özelliklerine göre m.9/2-c'nin 3. alt bendinde bahsedilen

²⁴ Mehmet Yazıcı, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınları, 2016, s. 59.

²⁵ İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun, RG, 13.01.2004, Sayı 25345.

²⁶ Fazıl Aydın (Ed.), Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014, s. 283.

²⁷ Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, Sağlık Gözetimi, 2010, s. 13.

periyodik muayeneler, 6 ay ile 5 yıl arasında değişmektedir. Ayrıca m.9/2-c'ye göre meslek hastalığı veya kronik hastalığı olanların muayenelerini belirli aralıklarla tekrarlaması da işyeri hekiminin yükümlülüğüdür. İşyeri hekiminin Yönetmelik m.9/2-c'de sayılan sağlık gözetimi ile ilgili görevleri muayeneden ibaret değil ve çeşitlidir.

İşyeri hekiminin mevzuatta yer alan sağlık gözetimi ile ilgili hususları işçiler ve işyeri açısından sağlaması sağlık gözetimi yükümlülüğünü oluşturur. Mevzuattan bir örnek vermek gerekirse Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik m.7'de kadın işçinin gece postasında çalıştırılması hususunda sakınca olup olmadığına dair sağlık raporunu da işyeri hekimi vermek ve periyodik muayenelerini yapmakla yükümlüdür. Bir diğer örnek ise Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m.21'dir. Maddenin düzenlemesi şu şekildedir: “(1) Oda ve yurtların bina, kuruluş, döşeme, araç, gereç, taşıt, beslenme gibi giderlerinin tamamı işverenlerce karşılanır. (2) Buralar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenir. İşveren, işveren vekili, işyeri hekimi veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorumlu olanlarca görülen eksiklikler derhal giderilir”. Kanaatimizce bu düzenleme gereğince bu birimlerin gözetiminden sorumlu bir işyeri hekimi, iş sağlığı, iş güvenliği, iş hijyeni vb. hususlarda gördüğü eksikliklerin giderilmesi için gerekli bildirimleri işverene ya da işveren vekiline yaparak sorumluluğunu yerine getirmiş olacaktır.

4. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt Yükümlülüğü

Çalışan sağlığının korunmasında en etkili yöntemin eğitim olduğu doktrinde ifade edilmektedir²⁸. Ayrıca Sümer'e göre işçilerin işyerinde karşılaşılabilecekleri risklere karşı bilgilendirilmeleri de iş kazasının ve meslek hastalığının önlenmesi noktasında çok faydalıdır²⁹. Yönetmelik m.9/2-ç'de işyeri hekiminin bu yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu yükümlülükler sırasıyla şu şekilde sayılabilir; iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması, işyerinde ilk yardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması, işyerinde çalışanlara ve yöneticilere, genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, kişisel koruyucu donanımlar konusunda eğitim vermek ve bu eğitimin sürekliliğini sağlamak, çalışanların işyerinde karşılaşılabileceği riskler, sağlık gözetimi, işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirme yapmak.

İşyeri hekiminin çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermesi

²⁸ Sami Narter, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara, Adalet Yayınevi, 2014, s. 116.

²⁹ Sümer, s. 158.

gerekmektedir. Eğitim verilen çalışanlarda sağlık okuryazarlığı açısından ciddi anlamda olumlu sonuçlar ortaya çıktığına ulaşılmıştır³⁰. Bu gerekliliğin hukuki dayanağı ise işyeri hekiminin eğitim, bilgi verme ve kayıt yükümlülüğünün usul ve esasları hakkında düzenlemeleri içeren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik³¹'tir. Yönetmelik m.13/1-a'ya göre, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verebilecek kişilerin arasında işyeri hekimi de sayılmıştır.

Yönetmelik m.13/3 gereğince m.13/2'de belirtilen kurum ve kuruluşlar, bu eğitimleri bünyelerinde görevli işyeri hekimlerinden, işyeri hekimliği eğitici belgesine veya işyeri hekimliği belgesine sahip kişiler aracılığı ile verebilirler. İşyeri hekimliği eğiticilerin uzmanlık alanının yönetmeliğin Ek-1'inde yer alan konulara uygun olması şartı aranmaktadır. Belirlenen sağlık konuları şunlardır; meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım, tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim.

Ayrıca İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9/2-ç'de işyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde hazırlaması da kayıt yükümlülüğünü oluşturmaktadır.

5. İlgili Birimlerle İşbirliği Yükümlülüğü

İşyeri hekimi, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9/2-d gereğince ilgili birimlerle işbirliği yapma yükümlülüğü altındadır. Sağlık gözetimi sonuçlarına göre iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde, çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek, işyeri hekiminin görevidir. Örneğin işyeri hekimi ortamdaki ışık veya ses kirliliği hususunda ölçüm yapılmasını önerebilir ve bu ölçümleri değerlendirebilir.

İşyeri hekimi, bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmakla, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmakla yükümlüdür. İşyeri hekiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlarda da görev alması gerekmektedir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliği³²'ne göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili

³⁰ Emir Hasan Ölmez; Onur Burak Barkan, "Sağlık Okuryazarlık Düzeylerinin Belirlenmesi ve Hasta Hekim İlişkisinin Değerlendirilmesi", Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 4, Sayı. 8 (Haziran 2015), s. 121.

³¹ RG, 15.05.2013, Sayı 28648.

³² RG, 11.10.2008, Sayı 27021.

hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak işyeri hekiminin yükümlülüğü ve görevidir. Ayrıca işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanı ile yıllık çalışma planı yapmak, işyerinde çalışan temsilci ile iletişim halinde kalması gerekmekte ve iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılması gerekmektedir.

6. Gizlilik Yükümlülüğü

İşyeri hekimi, işverene karşı Türk Borçlar Kanunu m.396/4'ten doğan özen ve sadakat ile borçlu olduğu gibi İş Kanunu m.25/2-e hükmü gereğince işverenin haklı nedenle derhal fesih halleri kapsamında yer alan doğruluk ve sadakate uymayan iş ve eylemleri yapmamak ile de yükümlüdür. Bu yükümlülük işyeri hekiminin gizlilik yükümlülüğüne uymasını da gerektirmektedir. İş ve meslek sırrı niteliğindeki verilerin gizli kalması ve üçüncü kişilere açıklanmaması, işyeri hekimine gizlilik yükümlülüğü olarak yansımaktadır³³. Sağlık verileri, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.6/1'de "*Kişilerin... sağlığı ... (ile) ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir*" hükmü gereğince özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edildiğinden işyeri hekiminin, çalışanlara ait sağlık verilerini de üçüncü kişiler ile paylaşmaması ve mahremiyetini sağlaması gerekmektedir. Çünkü bu verilerin işlenmesi ve saklanması gibi hususlar, temel hak ve hürriyetlere ilişkindir³⁴. Bu hususta Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik³⁵ hükümlerine de uyulması gerekmektedir. Ayrıca doktrinde tıbbî bilgilerin gizliliği ile amaçlananın, hastanın kişisel verilerinin, özel hayatının ve geniş anlamda kişilik haklarının korunması olduğu ifade edilmektedir³⁶. Gizlilik ve mahremiyetin sağlanmasında Hasta Hakları Yönetmeliği m.22'nin getirdiği düzenleme de şu şekildedir: "*Hastanın, mahremiyetine saygı gösterilmesi esastır. Hasta mahremiyetinin korunmasını açıkça talep de edebilir. Her türlü tıbbi müdahale, hastanın mahremiyetine saygı gösterilmek suretiyle icra edilir...*".

7. Çalışma ve İş Kurumu'na Yazılı Bildirimde Bulunma Yükümlülüğü

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.11/3'te işverene işyeri hekimi tarafından yazılı olarak bildirdiği iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz eden durumlarda, belirlenecek

³³ İsa Yardım, Tüketici Olarak Hasta Hakları, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s. 116.

³⁴ Oktay Özer, "Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Aktarılmasının Hukuki Boyutu", İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 92, Sayı 3, s.88.

³⁵ RG, 21.06.2019, Sayı 30808.

³⁶ Sunay Akyıldız, Sağlık Hukuku Rehberi, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016, s. 269.

makul bir süre içinde tedbirin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde işyeri hekiminin işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşyeri hekiminin işverenin hayati tehlike arz eden durumları dikkate almayarak önlem almaması ve önlem alınması konusundaki uyarılara bakmaksızın işyerinin çalışma şartlarına müdahale etmemesi halinde işyeri hekiminin durumu il müdürlüğüne haber verebilmesi, işyeri hekiminin meslekî anlamda bağımsızca çalışmasını sağladığından doktrinde faydalı bir düzenleme olarak belirtilmiştir³⁷.

8. Sağlık Hizmeti Sunucularına Sevk Yükümlülüğü

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.11/5'te sayılan bir yükümlülük de işyeri hekiminin, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk etmesidir. Bu yükümlülüğün geniş yorumlanması gerektiği ve işyeri hekiminin mesai saatlerinde meydana gelen acil vakalarda veya iş kazası gibi hallerde hastaneye sevk etme yükümlülüğü de doktrinde ifade edilmektedir³⁸.

9. Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası Yaptırma Yükümlülüğü

Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun³⁹ ek m.12/1-2'de tıbbî kötü uygulama sonucunda hastalara verilecek zararların karşılanması ve böylesi durumlarda rücu edilen tazminatların sigortaca karşılanması adına hekimlere mesleki mali sorumluluk sigortasının akdedilmesini zorunlu kılmıştır. İşyeri hekimlerinin de hekim olması hasebiyle bu sigortayı yaptırmaları zorunludur. Ancak mezkur kanun ek m.12/4 gereğince özel işyerlerinde bu sigortanın yaptırılmasını işveren sağlayacak ve herhangi bir şekilde işyeri hekiminin ücret ve ücret eklentilerinden bu miktarı düşemeyecektir. Bu husus kanaatimizce işverenin borçlarından olan işçinin yaptığı masrafları ödeme yükümlülüğü içine girmekte ve bu nedenle sigortanın tamamının işverence karşılanması zorunludur. Kamuda çalışan işyeri hekimleri için ise sigortanın yarısı tutarındaki sigorta primi, kamu kaynaklarınca karşılanacaktır. Bu husus, 21.7.2010 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortasında Kurum Katkısına İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ⁴⁰'de düzenlenmiştir. Tebliğ m.3/1 gereğince "*Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tabipler, dış tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar ile sözleşmeli aile hekimleri,*

³⁷ Özyurt, s. 333.

³⁸ Kök, s. 64.

³⁹ RG, 14.4.1928, Sayı 863.

⁴⁰ RG, 23.05.2020, Sayı 31135.

yaptıracakları sigorta sözleşmesinin primlerini sigortacıya veya sigorta acentesine ödedikten sonra, ödedikleri prim tutarının yarısını döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermayeden, döner sermayesi bulunmayan kurumlarda kurum bütçesinden geri alır. Geri ödemeler, sigortaya ilişkin poliçe veya sigorta şirketi ya da sigorta acentesinin kaşesini taşıyan prim ödeme makbuzunun bir örneğinin ibrazı üzerine ilgili kurum tarafından en geç otuz gün içinde yapılır” ifadesi ile belirtilen şekilde işlem yapılacaktır.

Uygulamada yapılan sigortaların teminat miktarlarının görece düşük olduğu kanaatinde olduğumuzdan Tıbbî Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası'nın limitlerinde güncellemelerin daha sık yapılması gerekmektedir. Bu durum çalışmanın kapsamını aştığından derinlemesine değerlendirme yapılmayacaktır. Ancak hem kamu görevlisi hekim olarak çalışan hem de aylık belli süreliğine özel sektörde işyeri hekimi olarak çalışan hekimlerin sigortalarının birbirinden ayrılarak yaptırılabilmesine ilişkin düzenleme mevzuatımıza girmelidir. Ayrıca işyeri hekimlerinin tıbbî kötü uygulamasının teminat miktarını aşan kısımlar için de işverenin tamamlayıcı sigorta yaptırması zorunlu tutulmalıdır. Aksi halde son yıllarda haberlere konu olan malpraktis davaları⁴¹ sonucunda teminat tutarlarının 20-30 katı civarında hükmedilen maddi tazminat tutarlarının, hekimleri özellikle de çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde işyeri hekimi olarak çalışmaktan uzaklaşmaya yönelteceği kanaatindeyiz.

10. Denetime Katlanma Yükümlülüğü

İşyeri hekimi görevi gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerince, işveren ve bağlı bulunuyorsa bağlı bulunduğu OSGB tarafından yapılacak denetimlere katlanmakla ve istenen belgeleri sunmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetimi için özellikle İş Kanunu m.91'deki “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır” hükmünden ve m.92/2'deki “Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri (...) tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler” ve m.92/3'teki “Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ...” hükümlerinden doğmaktadır. İSGK m.24

⁴¹<https://www.trthaber.com/haber/turkiye/cocuklari-down-sendromlu-dogan-aileye-21-milyon-lira-tazminat-856300.html>, ET 01.05.2024.

gereğince de “Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır” hükmü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş, ölçüm ve inceleme yapabileceği ifade edilmiştir. Hekimlik mesleği ve deneyimine sahip olmayan iş müfettişinin yapacağı denetim, işyeri hekiminin istihdamının olup olmadığı, işyeri sağlık birimi kurulup kurulmadığı ve diğer gerekli işlemlerin yapılıp yapılmadığı yönünde biçimsel bir inceleme şeklinde olacağı doktrinde ifade edilmiştir⁴².

11. Çalışanların Sağlığını Korumaya Yönelik Önlemler Alma Yükümlülüğü

Doktrinde işyeri hekimliği hizmetinin görev alanının genellikle tüm ülkelerde koruyucu hekimlik hizmetleri ve bu kapsamda kabul edilebilecek tedavi hizmetlerinin verilmesi olarak tanımlandığı ifade edilmiştir⁴³. İşyeri hekimi, çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanması noktasında çalışanı bilgilendirmekle yükümlüdür⁴⁴. Bu donanım, gürültü için olabileceği gibi toz veya ışık için de olabilecektir. İşyeri hekimi, koruyucu önlem olan aşığı da işçilere gerekli hallerde yapmakla veya bunu önermekle de yükümlüdür. Yargıtay 12. Ceza Dairesi’nin bir kararında⁴⁵ tetanoz aşısı yapılsa kurtarılacak hastaya işyeri hekiminin bu aşığı yapmamış olması işyeri hekimi açısından görevin ihmali kapsamında değerlendirilmiştir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m.18/5, çocukların aşısız veya eksik aşı olması halinde velilerin bilgilendirilmesi görevini işyeri hekimine yüklemiştir. Aynı yönetmelik m.19/1’de yemek listeleri ve tamamlayıcı besinlerin düzenlenmesinde işyeri hekiminin görüşünün alınması gerekliliğini belirterek çalışanların sağlığını korumaya yönelik önlemler alma hususunda işyeri hekiminin görevini somutlaştırmıştır. Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi m.3’te tabip, vazifesi ve ihtisası ne olursa olsun, gerekli bakımın sağlanamadığı acil vakalarda, mücbir sebep bulunmadığı sürece ilk yardımda bulunmasının gerektiğini emredici bir hükümle düzenlemiştir. Esasen bütün hekimler açısından geçerli olan bu husus, işyeri hekimleri açısından da işyerlerinde geçerlidir. Bu hüküm gereğince işyeri hekiminin hem koruyucu-önleyici hekimlik yapması gerektiği hem de acil durumlarda ilk yardımda bulunması gerektiği belirtilmiş olmaktadır. Kanaatimizce işyeri hekiminin tıbbi cihaz ve malzemelere sahip olduğu bir ortamın bulunması halinde ilk yardım ve acil durumda kullanılmaya uygun malzeme ve cihazlar ile

⁴² Zeynep Şişli, İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış DT, İzmir, 2007, s. 189.

⁴³ Şişli, s.189.

⁴⁴ Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, Sağlık Gözetiminde Kişisel Koruyucu Donanım Seçimi, 2010, s. 36.

⁴⁵ Yarg. 12. CD, 09.03.2016, E. 2015/3453, K. 2016/3701, karararama.yargitay.gov.tr, ET 13.02.2024.

müdahale etmesi gerekmektedir. Çünkü sıradan bir vatandaşın ilk yardımı ile tıp eğitimi almış bir hekimin ilk yardımının aynı olmayacağı kuşkudan uzaktır. Bu hususu dikkate alan işverenlerin, işyerinde işyeri hekiminin tavsiye ve telkinleri doğrultusunda gerekli tıbbi cihaz ve malzemeleri buldurması, işçi sağlığının ve güvenliğinin sağlanması açısından önem arz edecektir. Böylece işyerinde ilk yardımı daha doğru ve kaliteli yapacak personeli yani işyeri hekimini bulduran işveren de iş kazası gibi hallerde kendi kusurunu azaltmada ve gerekli önlemleri almada samimi olduğunu gösteren delilleri buldurmuş olacaktır.

12. Muayene Hizmetleri Sunma Yükümlülüğü

İşyeri hekimi, İSGK m.15 gereğince, işe giriş muayenesi, periyodik muayeneler işe dönüş ve iş değişikliği hallerinde muayene yapmakla yükümlüdür. ILO'nun 1953 yılındaki 97 sayılı tavsiye kararı, özel risk taşıyan işçilerin hekim muayenesinden geçirilmesini vurgulamaktadır⁴⁶. İSGK m.15/2'de, tehlikeli veya çok tehlikeli işyerlerinde çalışan işçiler için işe giriş için sağlık raporu bulunmadığı sürece işe alınmayacağı belirtilmektedir. İSGK m.15/1-b,1'de işveren, çalışanların işe giriş muayenelerini yaptırmakla zorunlu kılınmıştır⁴⁷.

Periyodik muayeneler hususunda İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.9/2-c'ye göre, işyeri hekimince işe giriş, periyodik muayeneler, gece postaları da dâhil çalışanların sağlık gözetimlerinin yapılması gerektiği yukarıda sağlık gözetimi yükümlülüğü alt başlığında anlatılmıştır. İşyerinin ve işçilerin durumuna göre m.9/2-c'ye 3. alt bendinde periyodik muayeneler 5 yıl ila 6 ay arasında değişmektedir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m.18/4 gereğince çocukların muayenesi de işyeri hekimleri tarafından yapılması gerekliliği bulunmaktadır. İşe dönüş ve iş değişikliği hallerinde ise muayeneleri işyeri hekimi yapabilecektir. İşyeri hekiminden değil de başka bir hekimden rapor alınacak olduğu hallerde dahi iş başı yapmak için sağlık raporu alınması gerekliliği doktrinde ifade edilmiştir⁴⁸.

D. İŞYERİ HEKİMİNİN KUSURUNDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

İşyeri hekiminin bir işverene bağlı olarak çalışması, işverene karşı bazı sorumluluklarını da beraberinde getirmektedir. Ancak işyeri hekiminin işverene karşı olan sorumluluğunun yanı

⁴⁶ Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Yerinin Örgütlenmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı:1, 2005, s. 16.

⁴⁷ Fatih Yılmaz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri", Toprak İşveren, Sayı: 97, 2013, s. 15.

⁴⁸ Şerif Çetindağ, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uygulamaları Hakkında Tespitler", Toprak İşveren, Sayı: 97, 2013, s.21.

sıra “hekim” ve “işyeri hekimi” vasıflarını taşıması nedeniyle işçilere karşı da sorumluluklar taşımaktadır. Bu sorumlulukların işverene karşı olan hukuki sorumluluk kısmı, çalışanlara karşı hukuki sorumluluk kısmı ile işyeri hekiminin cezai, disiplin sorumluluğu alt başlıklarda ifade edilmiştir.

1. İşyeri Hekiminin İşverene Karşı Hukuki Sorumluluğu

İşyeri hekimi, hem işverene hem de çalışanlara karşı hukuki sorumluluk ihtiva eden bir iş görmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere İSGK m.4/2’de yer alan “*İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz*” hükmü gereğince işyeri dışındaki uzman kişilerden hizmet alınması işverenin sorumluluğunu kaldırmamaktadır. İSGK m.8/2’de ise “*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*” şeklinde belirtildiği üzere de iş sağlığı ve güvenliği konularında işyeri hekimince işverene rehberlik ve danışmanlık yapması gerekmektedir. Bu nedenle işyeri hekiminin rehberliğindeki eksiklik veya ihmalden kaynaklı hususlarda işveren tarafından doğan hukuki sorumlulukların yönlendirileceği bir kişi de işyeri hekimi olmaktadır. Ancak bu durumda dahi kaçınılmazlık ilkesi geçerlidir. Kaçınılmazlık ilkesi, olayın meydana geldiği tarihte teknik ve bilimsel kurallara riayet ederek tüm tedbirlere uyulmasına rağmen kısmen ya da tamamen iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkmasıdır⁴⁹. Kaçınılmazlık ilkesi geçerli olduğundan tıbbın ve tekniğin gerektirdiği şekilde davranmasına rağmen ortaya çıkacak sonuçtan kaçınamayacak olan işveren ve işyeri hekiminin sorumluluğunun doğması mümkün olmamaktadır.

İşyeri hekimi, İSGK m.8/3 gereğince iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerindeki ihmal nedeniyle işverene karşı sorumludur. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m.11/2’deki “*İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur*” hükmü gereğince işyeri hekiminin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde ortaya çıkan ihmallerinde işverene karşı sorumlu olacağı ifade edilmiştir. Ayrıca işveren, işverenin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan tazminatı ihmali ve kusuru oranında işyeri hekimine rucû edebilecektir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

⁴⁹ Ramazan Elma, Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 7. Baskı, Ankara: Seçkin, 2024, s. 284.

Sigortası Kanunu⁵⁰ m.21/4 gereğince işyeri hekiminin kusurlu olduğu hallerde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da rücu hakkının olduğu ifade edilmiştir⁵¹. İşyeri hekimi açısından haksız fiilden doğan sorumluluğun doğması yönünde Türk Borçlar Kanunu m.49 ve 53, 56 hükümleri de saklıdır. İşyeri hekiminin çalışanlara karşı sorumluluğu ise üç yönden incelenebilecektir. Bunlar; sözleşme ilişkisinden doğan, haksız fiilden doğan ve vekâletsiz iş görmeden doğan sorumluluk hükümleridir.

2. İşyeri Hekiminin Çalışanlara Karşı Hukuki Sorumluluğu

Doktrinde birçok yazar hekim ile hasta arasındaki ilişkiyi vekâlet sözleşmesi kapsamında değerlendirmektedir⁵². Yargıtay eski içtihatlarında⁵³ hekimin sorumluluğunu haksız fiil sorumluluğu olarak görmekteyken hem son içtihatlarında hem de Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında hasta ile hekim arasındaki ilişkinin vekâlet ilişkisi olduğunu vurgulamaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bu ilişkinin vekâlet ilişkisi olduğuna dair verdiği kararın gerekçesinde bu durum şu ifadelerle anlatılmıştır: *“Gerçekten de, BK'nın 386/2. maddesi hükmü uyarınca, diğer iş görme sözleşmeleri hakkındaki yasal düzenlemelere tabi olmayan işlerde, vekâlet hükümleri geçerlidir. Somut olayda olduğu gibi, özel hastane ile hasta arasındaki uyumsuzlukların vekâlet sözleşmesine ilişkin hukuksal düzenlemelere göre çözülmesi gerektiği konusunda, öğretisi ve Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulaması arasında paralellik bulunmaktadır”*⁵⁴. Hekim ile hasta arasında öncelikli ve özellikli durum, güven ilkesinin zedelenmemesidir⁵⁵. Bu nedenle özen yükümlülüğünün ihlali halinde ortaya çıkacak olan tıbbî kötü uygulamadan işyeri hekimi sorumlu tutulacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu özen borcundan bahsettiği kararında şu hususu belirtmiştir: *“doktorlar, hastalarının zarar görmemesi için yalnız mesleki değil, genel hayat tecrübelerine göre herkese yüklenebilecek dikkat ve özeni göstermek zorundadır. Doktor tıbbî çalışmalarda bulunurken, bazı mesleki şartları yerine getirmek hastanın durumuna değer vermek, tıp biliminin kurallarını gözetip uygulamak, tedaviyi her türlü tedbiri alarak yapmak zorundadır”*⁵⁶.

Tıbbî müdahalelerde bulunması gereken rızanın alınmaması ve gerekli aydınlatma

⁵⁰ RG, 16.6.2006, Sayı 26200.

⁵¹ Efe Yamakoğlu, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016, s. 141.

⁵² Eraslan Özkaya, Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması, 2. Baskı, Seçkin, Ankara, 2005, s.. ; Zarife Şenocak, Özel Hukukta Hekimin Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1998. Nejdet Şatır, Hekimlerin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015, s. 22.

⁵³ Yarg.13.HD, E.2002/13959,K.2003/2380; Yarg. 13.HD.,E.2005/5518, K.2006/11185, karararama.yargitay.gov.tr, ET 13.02.2024.

⁵⁴ Yarg. HGK, T. 11.12.2002, E. 2002/13-1011, K. 2002/1047, karararama.yargitay.gov.tr, ET 13.02.2024.

⁵⁵ Bahu Kılıç Güneş, Hekimin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016, s. 98.

⁵⁶ Yarg. HGK T. 20.03.2013, E. 2012/13-1049, K. 2013/383, karararama.yargitay.gov.tr, ET 13.02.2024.

yapılmaksızın tıbbî müdahalede bulunulması halinde hekimin eylemini hukuka aykırı kılmaktadır⁵⁷. Hekimin tıbbî yardım ve müdahalesinin hukuka uygun olarak kabul edilebilmesi için işlemin tıp bilimi ve mesleğinin gereklerine uygun olarak gerçekleştirilmesi gerekir⁵⁸.

Doktrinde, başkasının işini görmek ve iradesiyle hareket edip o kişinin çıkarına veya muhtemel iradesine uygun davranan kişinin fiili, bir hukuka uygunluk sebebi olarak belirtilmiştir ve bilincini kaybetmiş bir hastaya hekimin yapmış olduğu tıbbî müdahale buna örnek gösterilmiştir⁵⁹. Hekimin hastanın yararını gözeterek yaptığı tıbbi müdahalenin “Gerçek (Tam) Vekâletsiz İş Görme” olduğu ifade edilmiştir⁶⁰. Vekâletsiz iş gören konumunda bulunması halinde işyeri hekiminin her türlü ihmali ve kusuru için tazminat sorumluluğunun söz konusu olabileceği söylenmesi mümkündür.

3. İşyeri Hekiminin Cezai Sorumluluğu

İşyeri hekiminin cezai sorumluluğu bakımından ele alınacak suç tipleri özellikle işyeri hekiminin görev ve yükümlülüğünden doğan haller için zikredilecektir. İşyeri hekimi, tıbbi müdahalede gerekli özen ve yükümlülüğü yerine getirmediği sürece taksirle öldürme suçuna sebep olabilecek bir suç işleme ihtimali ile karşı karşıyadır. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu⁶¹’nda düzenlenen “taksirle öldürme” başlıklı m.85 “(1) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” hükmünü düzenlemektedir. İşyeri hekiminin taksirle öldürme hali için de Türk Ceza Kanunu m.85 geçerli olmaktadır⁶². Türk Ceza Kanunu m.89/1’de tanımlanan taksirle yaralama suçu ise başkasının vücuduna acı vermek ya da sağlığının veya algılamasının bozulması şeklinde ortaya çıkabilmektedir⁶³.

Her vatandaş için geçerli olan ve aynı zamanda tüm hekimler için de önem arz eden Türk Ceza Kanunu m.98’de “Yardım veya bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi” başlığı ile düzenlenen yardım ve bildirim yükümlülüğü hususu, işyeri hekimi açısından da geçerlilik arz eder. Çünkü mezkur maddenin düzenlemesi şu şekildedir: “(1) Yaşı, hastalığı veya yaralanması dolayısıyla ya da başka herhangi bir nedenle kendini idare edemeyecek durumda olan kimseye hal ve koşulların elverdiği ölçüde yardım etmeyen ya da durumu derhal ilgili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile

⁵⁷ Hasan Tahsin Gökcan, Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara: Seçkin, 2022, s. 345.

⁵⁸ Gökcan, s.405.

⁵⁹ Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2013, s. 1070.

⁶⁰ Nergiz Van Den Berk, Sağlık Hizmetlerinin Hukuki Boyutu, İzmir: Hukuk Yayınları, 2016, s. 140.

⁶¹ RG, 12.10.2004, Sayı 25611.

⁶² Mahmut Koca, İlhan Üzülmöz, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Adalet Yayınevi, 4. Baskı, Ankara, s. 219-221.

⁶³ Koca/ Üzülmöz, s. 223.

cezalandırılır. (2) Yardım veya bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi dolayısıyla kişinin ölmesi durumunda, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” İşyeri hekimi, acil müdahaleyi yaptıktan sonra veya acil bir durum ile karşılaşarak kendi müdahalesi ile yetinemeyeceği hallerde çalışanın sağlığını korumak için ambulans çağırmak, çalışanı hastaneye sevk etmek ile yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde Türk Ceza Kanunu m.98'deki suç ortaya çıkacaktır⁶⁴. Ayrıca işyeri hekimi, “görevini yaptığı sırada bir suçun işlendiği yönünde bir belirti ile karşılaşmasına rağmen, durumu yetkili makamlara bildirmeyen veya bu hususta gecikme gösteren sağlık mesleği mensubu, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” hükmü nedeniyle Türk Ceza Kanunu m.280 gereğince de sağlık mesleği mensuplarının suçu bildirmeme suçu⁶⁵ ile de karşılaşabilecektir.

4. İşyeri Hekiminin Disiplin Sorumluluğu

İş hukuku mevzuatımızda disiplin cezası yaptırımını ile ilgili bir düzenleme bulunmasa da⁶⁶, Türk Borçlar Kanunu m.399'da işverenin yönetim hakkına dair düzenleme bulunduğundan işverenin hukuka uygun talimatlarına aykırı hareket edilmesi halinde disiplin sorumluluğu ortaya çıkabilecektir. Ancak bu tür bir yaptırımın uygulanabilmesi için toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinde veya işyeri iç yönetmeliklerinde disiplin cezasına dayanak olabilecek düzenlemelerin bulunması gerekmektedir⁶⁷. Aynı şekilde bu iç yönetmeliğinin suç teşkil eden fiillere ve uygulanacak cezalara ayrıntılı olarak yer vermesi gerektiği de doktrinde ifade edilmektedir⁶⁸. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu⁶⁹ m.125 kapsamında kamu görevlisi işyeri hekiminin, kanuna aykırı hareket etmesi, disiplin cezasını gerektirecek fiillerde bulunması durumlarında disiplin yaptırımlarına tabi tutulması da mümkündür. Devlet Memurları Kanunu m.125'te göreve gelmemek, açıklanması yasak bilgileri açıklamak, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak, gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek, görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak, görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak, kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak gibi farklı fiillerle ortaya çıkabilecek ve uyarma cezasından devlet memurluğundan çıkarma cezasına kadar derece derece disiplin cezaları bulunmaktadır.

İSGK m.8/2'deki “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” hükmü gereğince ise işyeri hekiminin kötü niyetli bir şekilde gerçek dışı bildirimde bulunması halinde mahkeme

⁶⁴ Koca/ Üzülmüş, s. 105-108.

⁶⁵ Koca/ Üzülmüş, s. 943-956.

⁶⁶ Demircioğlu ve Kaplan, s. 199.

⁶⁷ Demircioğlu ve Kaplan, s. 200.

⁶⁸ Evren, İşverenin El Kitabı, s. 199.

⁶⁹ RG,23.7.1965, Sayı 12056.

kararı sonrasında işyeri hekimliği belgesinin altı aylığına askıya alınması yaptırımını ile karşı karşıya kalabilme durumu ortaya çıkacaktır.

SONUÇ

İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ve bu hizmetlerin yürütülmesinde çok önemli bir konumdadır. İşyeri hekiminin sahip olduğu yetki ve yükümlülükler ile yapması gereken görevler dikkate alındığında, işçilerin sağlığının korunması ve işyerindeki işin hijyenik, sağlıklı ve problemsiz şartlarda ilerleyebilmesi için işyeri hekimliği kurumunun hukukumuzda ve iş sağlığı ve güvenliğine kazandırılmış olması çok faydalıdır. Bu kurumdan elde edilecek fayda ise işyeri hekiminin yükümlülükleri arasında tanımlanan, işyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene yapacağı rehberlik yükümlülüğü ile daha da artmıştır. Ayrıca işyeri hekiminin sunması gereken diğer hizmetlerin yanı sıra işverene karşı bağımsız bir role bürünebilmesini sağlayan çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirimde bulunma hakkının olması, kamu menfaati ve toplum sağlığı açısından da önemlidir.

İşyeri hekiminin temel görevi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sunulan sağlık hizmetleri dışında kalan sağlık hizmetlerinin sunulmasıdır. Bunun yanı sıra uygulamada, aile hekiminin görev alanına girecek şekilde poliklinik hizmetlerin verilmesi ve işçilere düzenli kullandıkları ilaçlarını reçeteye yazdırmak amaçlı olarak işyeri hekimine başvurulması, işyeri hekiminin asıl işini yapmasını engellemektedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin gerektiği gibi yerine getirilememesi sonucuna neden olabilmektedir. Ayrıca işyeri hekiminin risk değerlendirmesi çalışmalarına bizzat katılması, muayene hizmeti sunma, eğitim verme, bilgi verme ve diğer yükümlülükleri de iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması açısından çok önemlidir. Bu nedenle ülkemizde işyeri hekimliği kurumunun işverenlerce öneminin anlaşılması ve ileri seviyelere taşınması amacıyla çalışmaların yapılması önem arz eder.

KAYNAKÇA

- Abatay, Kenan. İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin Görev Yetki ve Sorumlulukları, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2019.
- Akın, Levent. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İş Yerinin Örgütlenmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 1, Ankara, 2015.
- Akyıldız, Sunay. Sağlık Hukuku Rehberi, Ankara, Seçkin, 2016, s. 269.
- Akyiğit, Ercan. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, Aralık 2015, Sayfa: 11-38.
- Aydın, Fazıl. (Ed.) Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014.
- Aykın, Aykut Cemil. ve Serkan Çınarlı, Sağlık Personelinin Hukuki Sorumluluğu, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016.
- Başol, Emel. Gelişmekte Olan Ülkelerde Strateji: Sağlık Sisteminde Sevk Zinciri, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:4, Sayı:8, Haziran 2015.
- Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, Sağlık Gözetiminde Kişisel Koruyucu Donanım Seçimi, Ankara, 2010.
- Çetindağ, Şerif. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uygulamaları Hakkında Tespitler, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 97, İstanbul, 2013.
- Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan, İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerine 6645 Sayılı Kanunla Sağlanan İş Güvencesi, Sicil-İş, Sayı:33, 2015, S, 44-8-22.
- Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul: Beta, 2016.
- Ekmekçi, Ömer. 4857 Sayılı Kanun'a Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005.
- Ekmekçi, Ömer. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:16, Aralık 2009.
- Elma, Ramazan. Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 7. Baskı, Ankara: Seçkin, 2024.
- Eren, Fikret. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2013.
- Evren, Öcal Kemal. İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı, 14. Baskı, Ankara: Seçkin, 2015.
- Gökcan, Hasan Tahsin. Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara: Seçkin, 2013.

- İnciroğlu, Lütfi. Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, Ankara: Adalet, 2015.
- Kılıç Güneş, Bahu. Hekimin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.
- Kılıkış, İlknur. İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ocak 2013, Cilt: 15, Sayı: 1, s. 17-42.
- Korkusuz M. Refik ve Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2015.
- Kök, Necdet. Türk Hukukunda İşyeri Hekimi, Ankara: Lykeion Yayınları, 2019.
- Narter, Sami. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara, Adalet, 2014.
- Orhan, Serdar. "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu", Emek ve Toplum Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, (2014), Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı: 6.
- Ölmez, Emir Hasan. ve Onur Burak Barkan, Sağlık Okuryazarlık Düzeylerinin Belirlenmesi ve Hasta Hekim İlişkisinin Değerlendirilmesi, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 8 Haziran 2015.
- Özer, Oktay. Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Aktarılmasının Hukuki Boyutu, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 92, Sayı: 3, Mayıs-Haziran 2018.
- Özkaya, Eraslan. Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması, 2. Baskı, Seçkin, Ankara, 2005.
- Özyurt, Vuslat. İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXXII, Sayı: 2, s. 317-366, 2014.
- Sümer, Halûk Hâdi. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2017.
- Şahin, Selçuk. İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2018.
- Şatır, Nejdet. Hekimlerin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- Şenocak, Zarife. Özel Hukukta Hekimin Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1998.
- Şişli, Zeynep. İş Sağlığı Örgütlenmesi ve İşyeri Hekimliği, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2007.
- Taşkıran, Gülçin. Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması, Çalışma ve Toplum, 2016/4.
- Van Den Berk, Nergiz. Sağlık Hizmetlerinin Hukuki Boyutu, İzmir: Hukuk Yayınları, 2016.
- Yamakoğlu, Efe. İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara: Seçkin, 2016.
- Yardım, İsa. Tüketici Olarak Hasta Hakları, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.

Yazıcı, Mehmet. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınevi, 2016.

Yılmaz, Fatih. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Toprak İşveren Dergisi, Sayı: 97, ss.11-19, 2013.

İNTERNET KAYNAKLARI

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

<https://www.mevzuat.gov.tr/>

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

<https://www.trthaber.com/haber/turkiye/cocuklari-down-sendromlu-dogan-aileye-21-milyon-lira-tazminat-856300.html>