

İŞYERİ HEKİMLİĞİNDE GÜNCEL GELİŞMELER

Araş. Gör. Vuslat Özyurt

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından alınması gereken önlemlerin başında işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenmesi gelmektedir. İşyeri hekimi ise işverenin işyerinde örgütlenmeyi sağlama yükümlülüğü kapsamındaki en önemli aktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda ilk kez ayrıntılı olarak düzenlendiği 1980 tarihli Yönetmelikten itibaren, özellikle de 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesini takip eden yıllarda İş Hukukunun en tartışmalı konularından biri haline gelmiştir. İşyeri hekimliği konusunda yaşanan hukuki karmaşanın nedenleri arasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tali mevzuatın iyi kurgulanmaması ve bu nedenle ilgili yönetmeliklerin Danıştay tarafından iptal edilmesi veya yürütmesinin durdurulması önemli bir yer tutmaktadır¹. Gerçekten de 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 2003 yılından günümüze kadar, Kanunda işyeri hekimliğine ilişkin temel düzenleme olan 81. madde üç kez değişikliğe uğramış ve üç defa iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenleyen Yönetmelik/ler yayımlanmıştır. Bu süreçte, her bir Yönetmeliğin çeşitli hükümlerinin iptal edilmesi veya yürütmesinin durdurulması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı yeni düzenlemeler yapmak için harekete geçirmiş, yürürlüğe giren yeni Yönetmeliklerin çeşitli hükümlerinin de Türk Tabipler Birliği tarafından açılan davalar sonucu iptal edilmesi veya yürütmesinin durdurulması ile de iş sağlığı ve güvenliği konusunda tutarlı bir uygulamaya ulaşamamıştır. Bakanlığın çoğu düzenlemede iptal kararlarını dikkate aldığı ve kararlarda vurgulanan hukuka aykırılık gerekçelerine uygun olarak değişiklikler yaptığı söylenebilse de, işyeri hekimliği alanı sürekli değişen mevzuat nedeniyle, belirsizliklerden tam olarak kurtulamamıştır.

4857 sayılı İş Kanununun devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan işyerlerinde işyeri hekimi görevlendirilmesini zorunlu tutan 81. maddesi, son olarak 6009 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramıştır. Kanunun 6009 sayılı kanunla değişik 81/3. maddesi uyarınca, 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği", "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ve "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" adlarını taşıyan üç ayrı yönetmelik yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Türk Tabipler Birliği, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin bazı maddeleri hakkında yürütmeyi durdurma ve iptal talebiyle dava açmıştır. Da-

[#] Hakem denetiminden geçmiştir.

¹ Ömer Ekmekçi, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar", **Sicil**, Y.4, S. 16, MESS, İstanbul, Aralık 2009, ss. 63- 69, s. 63.

nıştay 10. Dairesi ise 03.06.2011 tarihinde 2010/16331 Esas numaralı kararı ile İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 35. maddesinin b bendinin, geçici 3. ve 4. maddelerinin; 2010/16333 Esas numaralı kararı ile de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin geçici 1 maddesinin 1.cümlesinde yer alan "Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği belgeleri" ibaresi ve 3. maddesinin yürütülmesinin durdurulmasına karar vermiştir.

Çalışmaya, çoğu hükmüyle yürürlükte olan İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik esas alınmış, düzenlemeleri ağırlıklı olarak 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik ile karşılaştırılmıştır. Danıştay kararları ışığında uygulamada gelinecek nokta incelenmeye çalışılmış, dışarıdan işyeri hekimliği hizmeti alınabilecek birimlere değinilmiş, son olarak yeni Yönetmeliklerde düzenlenmemiş olmakla birlikte işyeri hekimliğinin en önemli konularından olan hekim görevlendirmelerinde Tabip Odasının onayının aranıp aranmayacağı sorusu ele alınmıştır.

I. İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN GELİŞİMİ

İşyeri hekimliği kavramı, mevzuatımıza ilk olarak 1930 yılında, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180. maddesi ile girmiştir. Bu maddeye göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya daha fazla tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Düzenlemenin yapıldığı dönemde sosyal güvenlik sisteminin bulunmaması, işverenlere, işçilerin hem sağlık durumlarının denetlenmesi, hem de hastaların tedavi zorunluluğunun yüklenmesine neden olmuştur².

İlerleyen yıllarda yürürlüğe giren, 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 114. maddesi ile Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180. maddesinin düzenlemelerini saklı tutmuş fakat işverenler için öngörülmüş olan yükümlülüğün kapsamı daraltmıştır. Anılan hükümle hastalanan işçileri tedavi etme görevi kaldırılan işyeri hekiminin görevi, koruyucu sağlık hizmetleri ile sınırlandırılmış ve böylece kurum varlık nedenine uygun hale gelmiştir³.

1475 sayılı İş Kanununda ise işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü konusunda açık bir hüküm bulunmamaktaydı. Kanunun 79 ve 80. maddelerinde ağır ve tehlikeli işlerde istihdam edilenler ile 18 yaşından küçük işçilerin çalıştırılmasında aranan sağlık raporu koşulunun işyeri hekimi tarafından yerine getirebileceği düzenlenerek işyeri hekimliğine dolaylı olarak değinilmişti. 1475 sayılı İş Kanununun 74. maddesine dayanılarak 11.01.1974 tarihli ve 14765 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü yürürlüğe konuldu. Tüzüğün 91. maddesinde, sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hiz-

² Ömer Ekmekçi, "İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar", **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, İstanbul, Nisan 2001, ss. 73- 88, s. 74.

³ Ali Güzel; "Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, 24 Mayıs 2003, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara, 2003, ss. 9- 64, s. 29.

metlerini düzenlemek üzere, Umumi Hıfzısıhha Kanununun 180. ve Sosyal Sigortalar Kanununun 114. maddeleri gereğince işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre, bir ya da daha fazla işyeri hekimi bulundurulacağı düzenlenmiştir.

Tüzüğün 91. maddesinde ayrıca, işyeri hekimlerinin çalışma koşulları ile görevlerinin ayrıntılarını düzenlemek üzere, Tüzüğün yürürlük tarihinden itibaren 6 ay içinde yönetmelik çıkartılacağı belirtilmiş, bunun üzerine 04.07.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik⁴” ile işyeri hekimliği mevzuatımızda ilk defa somut ve detaylı olarak düzenlenmiştir.

1980 tarihli, işyeri hekimliğine ilişkin bu ilk Yönetmeliğin 6/c maddesinde yer alan “yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak” hükmü, Danıştay 10. Dairesinin E. 2001/1467, K.2001/3841 sayılı ve 08.11.2001 günlü kararı ile, işyeri hekimliği sertifikasını verecek makâmın açıkça belirtilmediği gerekçesiyle iptal edilmiştir. İleride değişeceğimiz üzere hekimlik sertifikasını verecek makama dair düzenlemeler işyeri hekimine ilişkin çıkarılan Yönetmeliklerin yürürlüğü durdurulan veya iptale uğrayan konularının başında gelmektedir.

İşyeri hekimliğinin yasal düzeyde yer alması 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. 81. maddenin ilk haline göre; devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmak yükümlülüğündedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşünü alarak çıkartacağı bir yönetmelikle, işyeri hekimlerinin niteliklerini, sayısını, işe alınma şartlarını, görevlerini, yetkilerini ve sorumluluklarını, eğitimlerini, çalışma şartlarını, görevlerini nasıl yürüteceklerini ve işyeri sağlık birimlerini düzenleyecektir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 81. maddesine dayanılarak hazırlanan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁵ 2003 yılında Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğin “tanımlar” başlıklı 4. maddesinde işyeri hekimi, Bakanlıkça sertifikalandırılmış hekim olarak tanımlanmıştır. Türk Tabipler Birliği tarafından iptali hakkında dava açılan Yönetmeliğin önemli bazı hükümleri Danıştay 10. Dairesinin 28.02.2006 tarihli, E.2004/1253, K.2006/1658 sayılı kararı sonucunda iptal edilmiştir⁶.

Bu gelişmeyi takiben, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yasal değişikliğe gidilerek, 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun⁷ ile İş Kanununun 81. maddesi “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlığı altında yeniden düzenlenmiş, ayrı maddelerde düzenlenen işyeri hekimleri ile iş güvenliği

⁴ R.G. 04.07.1980- 17037.

⁵ R.G. 16.12.2003- 25318.

⁶ İptal edilen hükümler; “Tanımlar” başlıklı 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile 18, 19, 20, 25 ve 26. maddeleridir.

⁷ R.G. 26.05.2008- 26887.

mühendis veya teknik elemanı yerine, aynı maddede "işyeri sağlık ve güvenlik birimi" esasının getirilmesi benimsenmiştir⁸. 5763 sayılı Kanun ile getirilen önemli değişikliklerden biri de, işverenlere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilme olanağının tanınmasıdır (m. 81/2). Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır. 81. maddenin 5763 sayılı Kanun ile değişik 3. fıkrasında ise işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerin nasıl yürütülecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve niteliklerinin Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır.

5763 sayılı Kanun ile ayrıca 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun⁹ 2. maddesinin g bendi "İş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek" şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye eklenen r) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak, s) Mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması ve işletilmesi için gerekli tedbirleri almak" bentleriyle anılan konular Bakanlığın görevleri arasına dahil edilmiştir. 3146 sayılı Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevlerini düzenleyen 12. maddesinde ise konumuz açısından önem teşkil eden "k) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek ve l) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak." bentleri eklenmiştir. Böylelikle özel hüküm getirilerek Danıştay'ın Bakanlığın sağlık biriminde yer alacak personele sertifika verme yetkisinin bulunmadığına, genel nitelikteki hükümlerin sertifika verme yetkisini kapsamadığına ilişkin kararlarının önüne geçilmiştir¹⁰.

Yine 5763 sayılı Kanunun 33. maddesi ile 27.02.1960 tarihli 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanununun¹¹ 2. maddesinin a ve b bentleri "a) Çalışma hayatı, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, işçi işveren ilişkileri, istihdam, verimlilik, toplam kalite yönetimi, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konular

⁸ Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım", **Sicil**, Y.5, S. 19, MESS, İstanbul, Eylül 2010, ss. 5- 11, s. 6.

⁹ R.G. 18.01.1985- 18639.

¹⁰ Ekmekçi, Genel Esaslar, s. 63.

¹¹ R.G. 29.02.1960- 10444.

ile işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerektiğinde Bakanlık birimleri veya ilgili kurum ve kuruluşlar ile birlikte, eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak, bu konularla ilgili araştırmalar yapmak veya yaptırmak, ” şeklinde değiştirilmiştir.

A. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatta gerçekleştirilen değişikliklerin ardından 15.08.2009 tarih ve 27320 sayılı Resmi Gazetede “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” yayımlanmış¹², 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesi ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2. maddesinin r bendi ve 12. maddesinin k ve l bentleri Yönetmeliğin dayanakları olarak karşımıza çıkmıştır. Bu hükümlerin dayanak olarak ifade edilmesinin nedeni, Danıştay’ın 2003 tarihli Yönetmeliğin iptaline ilişkin kararında işaret ettiği mevzuat eksikliklerinin önüne geçmektir. Öğretiye göre bu Yönetmelikte son derece önemli ve isabetli düzenlemelere yer verilmiş; iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin bütünlüğünü dikkate alınmış, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesinde esneklik sağlanmış ve iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşlara belli bir standart getirilmiştir¹³.

2009 tarihli Yönetmeliğin maddelerinin önemli bir bölümünün de Danıştay 10. Dairesi tarafından 2010 yılı Mart ve Nisan aylarında verilen toplam dört yürütmeyi durdurma kararı sonucu uygulanamaz hale gelmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatta önemli bir boşluk doğmasına neden olmuştur. Danıştay 10. Dairesi tarafından verilen 15.03.2010 tarih ve 2009/16602 Esas numaralı ilk karar, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik’in “İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri, kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından düzenlenir.” şeklindeki 40. maddesinde yer alan “...veya özel hukuk tüzel kişileri...” ibaresinin yürütmesinin durdurulmasına ilişkindir. Karar metninde Bakanlığın işyeri hekimlerinin eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirleme yetkisi bulunduğu, bu kapsamda 1219 sayılı Kanun uyarınca pratisyen hekim olduktan sonra işyeri hekimi ünvanını kazanan, başka bir anlatımla, işyeri hekimliği alanında yan dal uzmanlığını başarıyla tamamlayan hekimlere yönelik olarak seminer ve eğitim programı düzenlemeye yetkili olduğu ifade edilmiş, fakat Yönetmeliğin 40. maddesinde düzenlenen pratisyen hekimlere işyeri hekimi ünvanı kazanabilmeleri için verilecek eğitimin hangi kuruluşlar tarafından gerçekleştirilebileceğine dair düzenlemenin dayanağının sorulması gerektiğine karar

¹² Bu yönetmeliğin ardından “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ” yayımlanmıştır; R.G. 25.11.2009- 27427.

¹³ Ekmekçi, Genel Esaslar, s. 64- 65.

verilmiştir. Kararda 23.12.2009 tarihinde Bakanlık tarafından ilan edilen 11 özel hukuk tüzel kişisinin, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu yetki belgesi verilmesine ilişkin işlemin de yürütmesi durdurulduğundan, özel hukuk tüzel kişilerine düzenlenen eğitimlere katılan hekimlerin durumu belirsiz hale gelmiştir.

2009/16602 Esas numaralı karar ile şirket, sendika, dernek, vakıf ve benzeri özel hukuk tüzel kişilerinin işyeri hekimi eğitimi düzenlemelerinin durdurulmasının ardından, Danıştay 29.03.2010 tarih ve 2010/696 Esas numaralı ikinci kararı ile toplam 60 maddeden oluşan 2009 tarihli Yönetmeliğin eğitim kurumlarının kurulması, yetkilendirilmesi, eğitim ve sertifikalandırma konularını düzenleyen toplam 27 maddesinin yürütmesi durdurulmuştur. Bu kararda da Danıştay 2009/16602 Esas numaralı karardaki gerekçelere yer verilmiştir. 16.04.2010 tarihinde ise 2009/13770 ve 2009/13775 Esas numaraları ile verilen iki kararla Yönetmeliğin önemli bir bölümünün yürütmesi durdurulmuş, bu gelişmelerle işyeri hekimliği alanındaki hukuki karmaşa daha da artmıştır. Aslında 2009/13770 ve 2009/13775 Esas numaralı iptal davaları, Türk Tabipler Birliği tarafından değil, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ile bağlı odalar tarafından açılan ve iş güvenliği uzmanlığına ilişkin hükümlerin iptalini talep eden davalardır. Fakat işyeri hekimliği ile iş güvenliği uzmanlığı aynı Yönetmelikte düzenlendiğinden ve bazı maddelerle bu iki aktörü de kapsayan ortak hükümler getirilmiş olduğundan, iş güvenliği uzmanlarına ilişkin iptal edilen bazı hükümler işyeri hekimleri hakkında da etkili olmuştur.

2009/13770 ve 2009/13775 Esas numaraları kararlarda iş güvenliği uzmanlık eğitiminin Bakanlık veya üniversiteler çerçevesinde verilebileceği, Bakanlığın sadece kendi programındaki eğitimcilerin niteliklerini belirleyebileceği, iş güvenliği uzmanlığı belgesi alınabilmesi için eğitim programlarına katılmayı öngörmenin hukuka uygun olmadığı ifade edilmiş, "ÇSGB'nin kendi teşkilatı dışındaki kamu kurum ve kuruluşlar, meslek kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişilerini işyeri hekimi eğitimi konusunda yetkilendiremeyeceği" vurgulanmıştır. Öğretiye göre verilen Danıştay kararlarının sonucunda Bakanlık iş sağlığı ve güvenlik hizmetleri konusunda Kanunla öngörülemediği hususların doğrudan Yönetmelikle kabul edilemeyeceğini görmüştür¹⁴.

B. 6009 Sayılı Kanun ile Getirilen Değişiklikler

Danıştay'ın verdiği yürütmeyi durdurma kararlarının yarattığı belirsizlik sürerken, 23.07.2010 tarih ve 6009 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun¹⁵ yayımlanmıştır. Yürütmeyi durdurma kararlarının yol açtığı sorunların giderilmesini amaçlayan ve "Torba Kanun"¹⁶ olarak da anılan Kanunun 48 maddesi

¹⁴ Centel, s. 7- 8.

¹⁵ R.G. 01.08.2010- 27659.

¹⁶ Öğretiye göre anılan değişikliklerin torba kanun olarak da adlandırılan 6009 sayılı Kanun içinde yapılması, yasama (hukuk) tekniği açısından tam bir garabettir. Tam adı "Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" olan kanunun, çok sayıda kanunda değişikliğe gitmesi mümkün olmakla beraber, değiştirmek istenen kanunlar arasında konu itibarıyla bir ilginin bulunması zorunludur. Yine anılan görüşe göre iş sağlığı ve güvenliği konusunun anılan yasanın bağlantılı olduğu Gelir Vergisi Kanunu ile ilgisi bulunmadığı ortadadır. Centel, s. 8.

şu şekildedir: 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir. "Bu Kanunun uygulanması bakımından;

a) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapmak üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekimler, işyeri hekimini; mühendis, mimar ve teknik elemanlar ise iş güvenliği uzmanını,

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler ortak sağlık ve güvenlik birimini,

c) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler eğitim kurumu, ifade eder."

Böylece ilk defa işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, ortak sağlık ve güvenlik birimi ve eğitim kurumu tanımları İş Kanununun içinde yer almıştır¹⁷. Şimdiye kadar tüm İş Kanunlarının başında temel kavram olarak sadece işçi, işveren, işveren vekili ve işyeri kavramları hüküm altına alınırken, 6009 sayılı Kanun bunlara işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, ortak sağlık ve güvenlik birimi ve eğitim kurumu kavramlarını katmıştır. Öğretide bu düzenlemeye ilişkin getirilen eleştiri, işçi, işveren, işveren vekili ve işyeri kavramlarının İş Kanununun (bireysel iş hukukunun) her alanında rastlanacak kavramlar iken, son değişiklik ile tanımlara eklenen işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, ortak sağlık ve güvenlik birimi ve eğitim kurumu kavramlarının ise öncelikle Kanunun 5. bölümünü oluşturan iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin olduğu yönündedir. Görüşte Kanunkoyucunun temel kavramları belirlerken göz önünde bulundurduğu noktanın, tanımlanacak kavramın her alanda söz konusu olup olmadığı şeklinde ifade edilebileceği belirtilmiş, yeni tanımlara İş Kanununda seçilen yerin isabetinin yasama tekniği açısından tartışmaya açık olduğuna işaret edilmiştir¹⁸.

Yine bu maddeyle hangi kurumlar tarafından yerine getirileceği konusunda tartışmalar çıkan işyeri hekimliği eğitimi konusunun, Bakanlıkça "yetkilendirilen" kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler olduğu Kanun düzeyinde açıkça düzenlenmiş olmakta, böylece Danıştay'ın kararlarında işaret ettiği noktalarda Bakanlığa Kanun düzeyinde yetki verilmiş olmaktadır. Çalışmayı ilgilendiren işyeri hekimliği kapsamında değişikliği değerlendirecek olursak, metinde "özel hukuk tüzel kişileri" ibaresi kullanılmadığı için, meslek kuruluşları, sendikalar, sendikaların kurduğu eğitim vakıflarının¹⁹ işyeri hekimliği eğitimi verebilecek kurumların arasında yer alma imkanı kalmadığı görülmektedir.

¹⁷ Erten Cılgı, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler", **Sicil**, Y.5, S. 20, MESS, İstanbul, Aralık 2010, ss. 59-71, s. 60.

¹⁸ Centel, s. 8.

¹⁹ Konuyla ilgili bilgi, tecrübe ve yetkinlikleri nedeniyle sendikaların ve eğitim vakıflarının eğitimler için yetkilendirilmemiş olması öğretide eleştirilmiştir. Cılgı, s. 61.

Kanun ayrıca, 81. maddenin, çıkarılan 2009 tarihli eski Yönetmelikle ilgili olan ve 5763 sayılı Kanun ile değiştirilen üçüncü fıkrasını yürürlükten kaldırmış, ikinci fıkradan sonra gelmek üzere: "İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar, bu birimlerde bulunması gereken araç, gereç ve teçhizat ile görevlendirilecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri ile eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri ile eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ilgili tarafların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşyeri hekimlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmeleri ve hizmet verilen işyerlerinde çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmeleri hususunda diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz." fıkralarını eklemiştir²⁰.

Yönetmelik çıkarılmasına ilişkin fıkra ile önceki metin ile karşılaştırıldığında göze çarpan bir değişiklik söz konusu Yönetmeliğin "ilgili tarafların görüşü alınarak" çıkarılacağına düzenlenmesi, önceki düzenlemelerde olduğu gibi metin içinde tarafların isimlerine açıkça yer verilmemesidir. Öğretiye göre taraflar lafzı ile kastedilen olsa olsa sosyal taraflar olabilir. Çünkü üçlü danışma ve sosyal diyalog esasları çerçevesinde asıl olan Bakanlığın işçi ve işveren taraflarına danışmasıdır. İsbetle ifade edildiği gibi, Türk Tabipler Birliği ile Türk Mimar Mühendis Odaları Birliği'nin görüşleri alınacak kuruluşlardan çıkarılmalarının nedeni, bu meslek kuruluşlarının daha önce Yönetmeliklere dair iptal davalarını açan kuruluşlar olmasından kaynaklanıyor olabilir²¹.

6009 sayılı Kanununun 50. maddesi ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 12. maddesinin birinci fıkrasına 1 bendinden sonra gelmek üzere m bendi eklenmiştir²². Buna

²⁰ Öğretiye göre burada anlatılmak istenen, 21.01.2010 tarih ve 5947 sayılı "Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile getirilmek istenilen kısıtlayıcı esaslardır. Centel, s. 9. Fakat bu görüş ileri sürüldüğü tarihte henüz yeni Yönetmelikler yayımlanmadığından ve İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in dayanakları arasında 5947 sayılı Kanunla değişik 1219 sayılı Kanununun 12. Maddesine de yer verildiğinden bu görüşe katılmamaktayız. 5947 sayılı Kanunun bazı maddelerinin iptali talebiyle Anayasa Mahkemesine açılan davaya ise ilerleyen sayfalarda değinilmiştir. Bkz. s.15; Öğretideki bir diğer görüş ise bu ibare ile TTB ve TMMOB'nin varlık gerekçesi olan kanunların yok sayıldığını ileri sürmektedir. Celal Emiroğlu/ Levent Koşar; "İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipler Birliği, Ankara, Ocak- Şubat-Mart 2011, ss. 2-13, s. 5.

²¹ Centel, s. 9.

²² Bu değişikliğe ait gerekçe Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği alanına yaklaşımını açıklaması yönünden önemlidir. **Gerekçe şu şekildedir:** İş sağlığı ve güvenliğinin kapsamlı ve çok disiplinli bir alan olması nedeni ile bu konuda hizmet alınacak kişilerin, koruyucu ve önleyici hizmetleri daha verimli ve günün şartlarına uygun şekilde verebilmesi için eğitimi ve yetkin hale getirilmeleri büyük önem taşımaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının kabul edilebilir düzeylere indirilmesinde işyerlerinde görev alacak işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının inkar edilemez bir rolü olduğu gerçeğinden hareketle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin standartlaştırılması, iş sağlığı ve güvenliği

göre; " İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek, " de Bakanlığın görevleri arasında sayılmıştır. Bu değişiklikle Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararlarında değindiği "işyeri hekimi ünvanı kazanabilmeleri için verilecek eğitimin hangi kuruluşlar tarafından gerçekleştirilebileceğine dair düzenlemenin dayanağı" açıkça ortaya konulmuş, diğer bir deyişle Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkileri pekiştirilmiş ve bunlara yasal dayanak sağlanmıştır²³.

Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki, 6009 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun, yukarıda ele alınan, işyeri hekimliğiyle ilgili hükümlerin de bulunduğu bazı maddeleri hakkında yürürlüğün durdurulması istemiyle Anayasa Mahkemesinde açılan dava 09.02.2012 tarihinde sonuçlanmıştır. 2010/93 Esas, 2012/9 Karar sayılı karara göre; "6009 sayılı Kanunun 48. maddesiyle 22.5.2003 günlü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere eklenen dördüncü fıkraya, 49. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'un 81. maddesine ikinci fıkradan sonra gelmek üzere eklenen üçüncü ve dördüncü fıkralara ve 50. maddesiyle de 9.1.1985 günlü, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 12. maddesinin birinci fıkrasına (l) bendinden sonra gelmek üzere eklenen (m) bendine yönelik iptal istemleri 9.2.2012 günlü, E.2010/93, K.2012/20 sayılı kararla reddedildiğinden yürürlüğün durdurulması isteminin reddine oybirliğiyle" karar verilmiştir²⁴.

İş Kanununun 6009 sayılı Kanun ile değişik 81/3. maddesinde düzenlenen hususlara ilişkin 27.11.2010 tarih, 27768 sayılı Resmi Gazete'de üç ayrı yönetmelik yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği", "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitim-

hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması hedeflenmektedir. Bu nedenle işyerlerinde profesyonel olarak hizmet verecek işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının eğitim ve yetiştirilmesinin önemi büyüktür.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin eğitimleri özellik arz etmektedir. Bu nedenle 161 sayılı ILO Sözleşmesinin 11 inci maddesi de dikkate alınarak yapılan düzenleme ile eğitim vereceklerde kalite ve standardın yakalanması açısından, yetkilendirilmesinin yanında eğitim kalitesinin sürekli denetlenmesi ve kontrolü sağlanacaktır, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ile diğer sağlık ve teknik personelin eğitimlerinin kalite ve standardının temini yanında eğitim sonunda adil ve tarafsız bir yöntemle sınavlarının yapılması veya yaptırılmasına da ihtiyaç bulunmaktadır.

Ayrıca eğitim verecek kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev yapacağı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin hizmet kalitelerinin de belirlenecek standartların altında olmaması için yetkilendirilmeleri, denetimleri ve kontrolleri amaçlanmaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunumu ve sürdürülmesinde alanın disipline edilmesi ve sürekli izlenmesi büyük önem taşımaktadır.

²³ Centel, s. 10.

²⁴ R.G. 18.02.2012- 28208.

leri Hakkında Yönetmelik” ve “İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” isimli bu Yönetmelikler ile daha önce tek bir Yönetmelik altında ele alınan²⁵ konular üç ayrı Yönetmelik ile düzenlenmiş olmaktadır. Bu Yönetmeliklerden İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 22. maddesi, birçok hükmü Danıştay'ın kararları ile yürütmesi durdurulan 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliği yürürlükten kaldırmıştır.

Türk Tabipleri Birliği (TTB) tarafından 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin bazı hükümlerinin²⁶ iptali için açılan davada, Danıştay 10. Dairesi, 3 Haziran 2011 tarih ve 2010/16631 Esas sayılı Kararıyla, söz konusu Yönetmeliğin “Belge alma ve vize işlemleri” başlıklı 35. maddesinin (b) bendi ile “Vizesi dolmuş işyeri hekimlerinin durumları” başlıklı Geçici 3 ve “Eğitimi tamamlayanlar” başlıklı Geçici 4. maddelerinin **yürütülmesinin durdurulmasına** karar vermiştir.

Bununla birlikte, Türk Tabipleri Birliği tarafından 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin bazı hükümlerinin²⁷ iptali için açılan diğer bir davada, Danıştay 10. Dairesi, 3 Haziran 2011 tarih ve 2010/16633 Esas sayılı Kararıyla, söz konusu Yönetmeliğin “Mevcut belgeler” başlıklı Geçici 1. madde-

²⁵ Öğretide 2009 tarihli Yönetmelik işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı, ortak sağlık ve güvenlik birimi gibi kendine özgü uzmanlık içeren konuların tek bir düzenleme içinde toplaması nedeniyle isabetsiz bulunmuştu. Fatih Yılmaz, “ Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 11, S.2, Ankara, 2010, ss. 89- 112, s. 98.

²⁶ Türk Tabipler Birliği anılan davada, 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan işyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasının (ç), (g) ve (h) bentlerinin; 7. maddesinin; 13. maddesinin; 14. maddesinin; 17. maddesinin 2. fıkrasının 2, 3, 4 ve 5. cümlelerinin; 18. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendindeki "10 saat", (b) bendindeki "15 saat" ve (c) bendindeki "20 saat" ibarelerinin; 25. maddesinin 1, 2, 3 ve 4. fıkralarının; 30. maddesinin 2. fıkrasının; 33. maddesinin 1. fıkrasının; 35. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinin; 36. maddesinin 1. fıkrasının; 37. maddesinin; 38. maddesinin; Geçici 2. maddesinin; Geçici 3. maddesinin; Geçici 4. maddesinin; "işyeri hekimliği hizmeti yetki belgesi" başlıklı Ek-2'nin; "işyeri hekimliği çalışma sözleşmesi" başlıklı Ek-4'ün; "işyeri hekimliği belgesi" başlıklı Ek-6'nın; "işyeri hekimleri ve eğitimciler için ihtiar tablosu" başlıklı Ek-11 'in işyeri hekimlerini ilgilendiren 1, 2, 3, 4, 5, 7 ve 8 numaralı kısımlarının hukuka ve hizmet gereklerine aykırı oldukları iddiasıyla; aynı Yönetmeliğin 9. maddesinin 4. fıkrasının; 16. maddesinin 1. fıkrasının ve 36. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinin ise eksik düzenlenmiş olduğu iddiasıyla iptali ve yürütülmesinin durdurulması talep etmiştir.

²⁷ Türk Tabipler Birliği bu davada; 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 4. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendinin; 5. maddesinin 1. fıkrasında ve 8. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "gereğinde" ibarelerinin; 5. maddesinin 2. fıkrasının; 11. maddesinin 3. fıkrasının; 13. maddesinin 3. fıkrasının 3, 4 ve 5. cümlelerinin; Geçici 1. maddesinin 1. fıkrasının 1. cümlesinde yer alan "16.12.2003" ve "Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği belgeleri" ibarelerini; Geçici 2. maddesinin; Geçici 3. maddesinin; "işyeri hekimliği çalışma sözleşmesi" başlıklı Ek-3'ün hukuka ve hizmet gereklerine aykırı oldukları iddiasıyla; aynı Yönetmeliğin 4. maddesinin; 9. maddesinin; 10. maddesinin; 11. maddesi ile 13. maddesinin ise eksik düzenlenmiş olduğu iddiasıyla iptali ve yürütülmesinin durdurulması talep etmiştir.

sinde yer alan “Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği belgeleri” ibaresi ile “Eğitimi tamamlayanlar” başlıklı Geçici 3. maddesinin **yürütülmesinin durdurulmasına** karar vermiştir.

Danıştay’ın verdiği bu iki kararla ağırlıklı olarak, 2010 tarihli Yönetmeliklerin yürürlüğe girdikleri tarihten önce verilmiş olan işyeri hekimliği sertifikalarının geçerliliğine dair düzenlemeler yapan hükümlerinin yürütmesini durdurduğu görülmektedir. Geçmiş yürütmeyi durdurma ve iptal kararlarına oranla Danıştay’ın 2010 tarihli kararlarında, maddelere dair yürütmeyi durdurma taleplerinin çoğunu reddetmiş olması dikkat çekicidir. Bunun nedeni kanımızca Kanunkoyucunun 6009 sayılı Kanun ile ve sonrasında yapılan düzenlemelerde, Danıştay’ın önceki Yönetmeliklere dair kararlarındaki yürütmeyi durdurma ve iptal gerekçelerini göz önünde bulundurarak, normlar hiyerarşisine uygun hükümler öngörmüş olmasıdır. 2010 tarihli Yönetmeliğe ilişkin kararlarında Danıştay işyeri hekiminin eğitimi ve sertifikalandırılmasına dair hiçbir hükmün yürütmesini durdurmamış, sadece geçmiş sertifikalara yönelik maddeleri durdurmuştur. Bu nedenle Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 27.11.2010 tarihinden itibaren yapılan eğitim ve verilen sertifikaların geçerliliği konusunda hiçbir duraksama bulunmamaktadır.

II. İŞYERİ HEKİMLERİNİN GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

“İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” adını taşıyan mevcut Yönetmelik ile, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli işyeri hekimlerinin nitelikleri, eğitimleri, belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile işyeri hekimliği hizmeti verecek Toplum Sağlığı Merkezlerinin (TSM) yetkilendirilmesi ve çalışma usul ve esaslarının düzenlenmesi amaçlanmıştır. Yönetmeliğin kapsamını 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan işyerleri ile toplum sağlığı merkezleri ve eğitim kurumları oluşturmaktadır (m. 2).

4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinin yanı sıra, yeni Yönetmelikte dayanak olarak ilk defa Kanunun 2. maddesine de yer verilmiş, eski Yönetmelikte 2. maddesinin r bendi ve 12. maddesinin k ve l bentleri işaret edilen 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2. ve 12. maddeleri bütün olarak gösterilmiş, yine ilk defa 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun 12. maddesi dayanak olarak işaret edilmiştir (m. 3).

A. 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun

Bu noktada 1219 sayılı Kanunun çalışmayı ilgilendiren maddelerindeki gelişmelere kısaca değinecek olursak; 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 7. maddesi ile 1219 sayılı Kanunun yeni Yönetmelikte dayanak olarak gösterilen 12. maddesinin 2. ve 3. fıkraları değişikliğe uğramıştır²⁸. Değişik 2. fıkra; “*Tabipler, dış tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olan-*

²⁸ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Pelin Pulat, “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C. III, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, ss. 2063- 2102, s. 2075- 2079.

lar, aşağıdaki bentlerden yalnızca birindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında mesleklerini icra edebilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları.

b) Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan vakıf üniversiteleri.

c) Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan vakıf üniversiteleri, serbest meslek icrası şeklindedir. Bu düzenlemeyle kamu kurum ve kuruluşları dışındaki hekimlerin de ancak bir işyerinde çalışabileceği öngörülmüştür. İşyeri hekimi ya çalıştığı sağlık kuruluşunda ya da görev olarak üstlendiği işyerinde çalışmaya devam edebilecektir²⁹.

Değişiklik sonrasında, 5947 sayılı Kanunun Anamuhalefet (Cumhuriyet Halk) Partisi tarafından iptalinin istenmesi üzerine Anayasa Mahkemesi tarafından 16.07.2010 tarih, 2010/29 E., 2010/90 K.³⁰ numarası ile verilen kararda, 2. fıkrada bulunan "bentlerden yalnızca birindeki" ibaresi iptal edilmiştir. Böylece hekimlere getirilen özel yasak kalkmıştır³¹.

Değişik 3. fıkraya ise: *Tabipler, dış tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, ikinci fıkranın her bir bendi kapsamında olmak kaydıyla birden fazla sağlık kurum ve kuruluşunda çalışabilir. Bu maddenin uygulanması bakımından Sosyal Güvenlik Kurumunca branş bazında sözleşme yapılan özel sağlık kurum ve kuruluşları ile vakıf üniversiteleri yalnızca sözleşme yaptıkları branşlarda (b) bendi kapsamında kabul edilir. Mesleğini serbest olarak icra edenler, hizmet bedeli hasta tarafından karşılanmak ve Sosyal Güvenlik Kurumundan talep edilmemek kaydıyla, (b) bendi kapsamında sayılan sağlık kuruluşlarında da hastalarının teşhis ve tedavisini yapabilir. Sözleşmeli statüde olanlar da dahil olmak üzere mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve döner sermaye ek ödemesi almayan tabipler işyeri hekimliği yapabilir. Döner sermayeli sağlık kuruluşları ise kurumsal olarak işyeri hekimliği hizmeti verebilir. Bu maddenin uygulamasına ve işyeri hekimliğine ilişkin esaslar Sağlık Bakanlığınca belirlenir.* şeklinde. Üçüncü fıkradan anlaşılacağı gibi mahalli idareler veya kamu kuruluşlarında çalışan hekimlerin kendi kurumlarından izin almak şartıyla ikinci iş olarak işyeri hekimliği yapabilmeleri için döner sermayeden ek ödeme almamaları gerekmektedir. Döner sermaye bulunması halinde hekimin çalıştığı sağlık kuruluşu kurumsal olarak işyeri hekimliği hizmeti verebilecektir.

Öğretiye göre bu düzenleme ile Kanun; işyeri hekiminin yürüttüğü hizmette, çalıştığı kuruma başvurarak ikinci iş nedeniyle taraf olduğu ilişkinin kurumsal olarak sağlık kuruluşuna devredilmesini, aksi takdirde hekimin iş-

²⁹ Aydın Başbuğ, "İşyeri Hekiminin Tam Gün Çalışma Zorunluluğu Nedeniyle Çalışma Koşullarının Değişmesi", **Sicil**, Y.5, S. 19, MESS, İstanbul, Eylül 2010, ss. 41- 47, s. 43.

³⁰ R.G. 04.12.2010- 27775.

³¹ 08.08.2011 tarihli ve 650 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36. maddesiyle, bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan "uzman olanlar" ibaresinden sonra gelmek üzere "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 27 nci maddesi, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 36 ncı maddesinin altıncı fıkrası ile 2955 sayılı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Kanununun 32 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla" ibaresi eklenmiş ve metne işlenmiştir.

yeri hekimi olarak çalışmayacağını düzenlemektedir. İş aynı hekim tarafından görülecek olsa dahi, hizmet sunma borcu işyeri hekiminin değil, hekimin çalıştığı sağlık kuruluşunun olacaktır ve anılan görüşe göre bu durum mevcut hekimlerin işyeri hekimi olarak sürdürmekte oldukları hukuki ilişkinin elde edilmesi, aksi takdirde bu ilişkinin devamının engellenmesi anlamına gelmektedir³². Değişik 3. fıkranın “Sözleşmeli statüde olanlar da dahil olmak üzere mahalli idareler ile kurum tabipliklerinde çalışan ve döner sermaye ek ödemesi almayan tabipler işyeri hekimliği yapabilir” şeklindeki 4. tümcesi hakkında da Anayasa Mahkemesine açılan davada iptal talebinde bulunulmuş, Anayasa Mahkemesi istemi reddetmiştir³³.

Mevzuata dair anılan gelişmelerin yanısıra, Türk Tabipler Birliği tarafından, Aile Hekimliğinin Pilot Uygulandığı illerde Toplum Sağlığı Merkezleri Kurulması ve Çalıştırılmasına Dair 27.1.2010 tarihli Yönergenin bazı maddelerinin iptali ve yürütülmesinin durdurulması için açılan davada, 5947 sayılı Kanun ile değişik 3. fıkranın “Döner sermayeli sağlık kuruluşları ise kurumsal olarak işyeri hekimliği hizmeti verebilir” tümcesinin Anayasa aykırı olduğu ileri sürülerek iptali için Anayasa Mahkemesi’ne başvurulması talep edilmişse de bu iddia Danıştay tarafından ciddi görülmemiştir³⁴.

B. Tanımlar

2010 tarihli Yönetmeliğin tanımları düzenleyen 4. maddesine bakıldığında, önceki Yönetmelikte belirsiz bırakılmış olan “diğer personel” kavramının, yeni Yönetmelikte; hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni veya çevre sağlık

³² Başbuğ, s. 42.

³³ Konuya ilişkin gerekçe şu şekildedir: “...1219 sayılı Yasa’nın 12. maddesinin değiştirilen üçüncü fıkrasının iptali istenen dördüncü tümcesi, mahalli idareler ile kamu kurumunda görev yapan ve maaş dışında başka bir yan ödemesi bulunmayan hekimlere, işyeri hekimliği yapma hakkı tanıyan bir düzenlemedir. Ülkemizde birçok kamu kurumunda kurum hekimi bulunmaktadır. 5283 sayılı Yasa ve bu Yasaya dayanılarak çıkarılan Kurum Tabipliklerinin Standardına Dair Tebliğde de belirtildiği üzere kurum hekimleri, basit tıbbi müdahale ve ayakta tedavi gerektiren durumlarda, kurum çalışanlarına poliklinik hizmeti veren kişilerdir. Bu kişiler kuruma bağlı olarak çalıştığından döner sermaye gibi ek gelirleri bulunmamaktadır. Yasakoyucu kurum hekimliğini özendirmek ve buralarda görev yapan hekimlerin maddi yönden mağdur olmalarını engellemek amacıyla, dava konusu kuralda bu hekimler için bir istisna getirerek işyeri hekimliği yapmalarına olanak sağlamıştır. Diğer taraftan bu kural ile yasakoyucu, hekim bulundurulması zorunlu olan işyerlerinin bu ihtiyaçlarını, hastanelere göre iş yoğunluğu daha az olan kurum hekimleriyle karşılamayı amaçlamış, sağlık hizmetlerinin dengeli ve yaygın olarak yürütülmesine olanak tanımıştır. İptal konusu tümcenin anlam ve kapsamı ile getiriliş amacı dikkate alındığında, bu kuralın Anayasa’nın 56. maddesinde devlete verilen “kişilerin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmelerini sağlamak için sağlık kuruluşlarının hizmetlerini, düzenleme, denetleme ve organize etme” görevlerinin bir sonucu olduğu açıktır.

Dava dilekçesinde, kurum hekimlerine işyeri hekimliği yapma hakkı verilmesinin Anayasanın 50. maddesinin üçüncü fıkrasıyla güvence altına alınan “dinlenmek çalışanların hakkıdır” ilkesine de aykırı olduğu belirtilmiştir. İptal konusu kural incelendiğinde yasakoyucunun işyeri hekimliğini zorunlu kılan bir düzenleme yapmadığı anlaşılmaktadır. Yasakoyucu işyeri hekimliği yapmayı kurum hekimlerinin isteğine bıraktığını belirtmek için tümcede “yapabilir” sözcüğünü kullanmıştır. Dolayısıyla işyeri hekimliği yapma, kurum hekimleri için bir zorunluluk değil istedikleri zaman kullanabilecekleri bir hak olarak değerlendirilmelidir...”

³⁴ Danıştay 10.Dairesi, 31.12.2010 T., 2010/3859 E.

teknisyeni olarak daha açık bir hale getirildiği görülmüştür. 2009 tarihli Yönetmelik döneminde bir görüş, diğer personelden ile kast edilenin hemşire, sağlık memuru, hijyenist, ergonomist, idari personel gibi kişiler olabileceği, zamanla yeni meslekler ortaya çıkabileceği için sınırlanmadığını ifade etmiştir³⁵. 2009 tarihli Yönetmeliğin tanımlar maddesinde yer alan ilkyardımcıya yeni Yönetmelikte yer verilmemiştir. İşyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personelinin ismen sayılması olumlu olmakla birlikte, düzenlemedeki gibi sınırlı sayılmayıp ve benzeri kişiler ibaresine yer verilmesi daha isabetli olabilirdi. Böylece örneğin yukarıda anılan görüşte belirtilen hijyenist, ergonomist gibi veya psikolog gibi kişiler de görev alabilirdi. Bununla birlikte 2003 tarihli Yönetmelikte tanımlanmakla birlikte 2009 tarihli Yönetmelikte düzenlenmeyen işyeri hemşireliğine 2010 tarihli mevcut Yönetmelikte de yer verilmediği görülmektedir. Herhangi bir hemşireye göre iş sağlığı ve güvenliği alanında daha fazla bilgi ve tecrübeye sahip işyeri hemşiresinin “diğer personel” içinde düzenlenmesinin daha isabetli olacağı kanısındayız.

Tanımlara ilişkin maddenin c bendine göre işyeri hekimliği eğitimcilerinin eğitimi belgesi; en az 45 saatlik eğitim sonunda kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler veya 8.2.2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’na göre yetkilendirilen kurumlar tarafından verilen belgedir. 2009 tarihli Yönetmelikten farklı olarak tanımda belgeyi verebilecek aktörler arasında kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına yer verilmemiştir. Ayrıca yine önceki Yönetmelikten farklı olarak bu bentte, eğitimcilerin eğitim belgesi almadan önce en az 45 saatlik bir eğitime tabi tutulmaları aranmaktadır. Fakat bu süre, Yönetmeliğin eğitimcilere eğitici belgesi verilmesini düzenleyen 26. maddesinde, çeşitli gruplar için aranan koşullara ek bir koşul olarak yeniden ele alınmamıştır. Bütün eğitimcilerin bu 45 saatlik eğitime tabi tutulup tutulmayacağı, eğitimin içeriğinin ne olacağı, nasıl yürütüleceği gibi birçok soruyu akla getiren bu hüküm daha ayrıntılı olarak düzenlenmeye muhtaç görünmektedir.

Maddenin ç bendinde eğitim kurumu; işyeri hekimliği eğitimlerini vermek üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseleri olarak belirlenmiştir. 2009 tarihli eski Yönetmeliğe göre eğitim kurumları; kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar (ÇASGEM örnek gösterilebilir), üniversiteler ve Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişilerinden oluşmaktaydı. 4/c bendinin; 2010/696 sayılı karar ile “...Genel Müdürlükçe yetkilendirilen...” ve “...özel hukuk tüzel kişilerini...” ibareleri nedeniyle kısmen ve 2009/13370-13775 sayılı kararlar ile tamamen yürütmesi durdurulmuştu. Bakanlık yönetmeliği çıkarırken Danıştay kararını dikkate alarak “...Genel Müdürlükçe yetkilendirilen...” ibaresi yerine kamu kurum ve kuruluşlarının “Bakanlıkça” yetkilendirileceğini öngörmüştür. Bununla birlikte Danıştay kararında yürürlüğü durdurulan “özel hukuk tüzel kişileri” ibaresine yer verilmeyip, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve

³⁵ Kasım Özer, “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi Uygulaması”, **İşyeri Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri- 17 Aralık 2009- İstanbul**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları No: 304, Ankara, 2010, ss. 35- 48, s. 45.

işletilen müesseseleri ibaresi tercih edilmiştir. Böylece meslek kuruluşları, sendikalar, dernekler ve vakıfların eğitim kurumu yetkisi alması engellenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının internet sitesinde yayımlanan 03.05.2012 tarihli “ Yetkilendirilmiş Eğitim Kurumları” listesi uyarınca, anılan tarih itibarıyla ÇASGEM ve dokuz üniversite dahil olmak üzere toplam 51 adet kurum eğitim yetkisi almıştır³⁶.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) tanımında ise eğitim kurumları tanımındaki yol izlenmiş; Danıştay tarafından yürütmenin durdurulduğu Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilmesine dair ibare Bakanlık olarak değiştirilmiş, yine “özel hukuk tüzel kişileri” ifadesinden kaçınılmıştır. Böylece yeni Yönetmeliğin f bendine göre, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseselerdir.

G bendinde düzenlenen işyeri hekimi tanımının, 2009 tarihli Yönetmelikte Genel Müdürlük tarafından yetkilendirileceğinin düzenlenmesi nedeniyle yürütmesi durdurulduğundan, yeni Yönetmelikte bu husus da dikkate alınmış ve işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekim olarak tanımlanmıştır.

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte daha önceki Yönetmeliklerde yer almayan Toplum Sağlığı Merkezi (TSM) kavramına yer verilmiş ve işyeri hekimliği hizmeti vermek üzere yetkilendirilen Sağlık Bakanlığına bağlı Toplum Sağlığı Merkezleri olarak tanımlanmıştır (m. 4/ h). Yeni yönetmelik TSM ve eğitim kurumlarının iş ve işlemlerinden Bakanlığa karşı sorumlu olan, TSM için tam süreli görevlendirilen işyeri hekimini veya Sağlık Bakanlığı tarafından atanan yöneticiyi; eğitim kurumu için ise tam süreli istihdam edilen ve işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesine sahip kişiyi ifade eden “sorumlu müdür” tanımına da ilk defa yer vermiştir.

C. İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri, Görev, Yetki ve Yükümlülükleri ile Çalışma Usul ve Esasları

1. İşyeri Hekimliği Belgesi

2010 tarihli Yönetmeliğin 13. maddesi ile işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, Yönetmelikte belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorunda olduğu ifade edildikten sonra, takip eden maddede belgenin hangi hekimlere verilebileceği düzenlenmiştir. Buna göre;

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

b) İş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişleri, iş sağlığı bilim uzmanı hekimler, iş sağlığı bilim doktoru ile Bakanlık ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıl fiilen çalışmış hekimlerden Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak sınavda başarılı olanlara,

³⁶ <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=duyuru15>, (Çevrimiçi), Erişim: 05.05.2012.

c) İş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanları ile uzmanlık eğitimi süresince iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en az 150 saat teorik ve uygulamalı eğitim alan halk sağlığı uzmanlarına istekleri halinde Bakanlıkça verilir.

Bunun yanında maddenin 2 ve 3. fıkralarına göre yurtdışından alınan ve yeterlilikleri Bakanlıkça onaylanmış işyeri hekimliği belgesi veya eşdeğer belgeye sahip olan hekimlerden sınava katılarak başarılı olanlara işyeri hekimliği belgesi Bakanlıkça verilir. Bu konumda bulunan hekimlere sadece bir kez doğrudan sınava girme hakkı tanınır (m. 14).

2009 tarihli Yönetmelikte işyeri hekimliği belgesi dört grup hekime verilmekteydi. Bunlardan işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayanlara Genel Müdürlükçe sınav yaptırılacak olması Danıştay'ın yürütmeyi durdurmasına neden olmuştu. Önceki Yönetmeliğin yürütmesi durdurulan 53/1. fıkrasında düzenlenen haliyle hekim iş müfettişlerinin 3 yıl görev yapması şartı aranmış, üniversitelerden iş sağlığı bilim uzmanlığı ve/veya bilim doktorası almış veya iş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimler ile Genel Müdürlük ve bağlı birimlerde iş sağlığı alanında fiilen en az yedi yıl çalışmış hekimlere istekleri halinde yine Genel Müdürlük tarafından belgenin verileceği öngörülmüştü. Bu dönemde anılan düzenleme eleştiriye uğramış, İSG Genel Müdürlüğü personeli ve iş müfettişlerine büyük ayrıcalıklar tanındığı ileri sürülmüştü³⁷. Eleştiriye uğrayan bu durum yeni Yönetmelik ile ortadan kaldırılmaya çalışılmış, hekim iş müfettişlerinin görev yapması şartı 5 yıla çıkarılmış ve istekleri halinde değil, sınavda başarılı olmaları halinde belge verileceği öngörülmüştür. İş sağlığı bilim uzmanı iş sağlığı bilim doktoru ile Bakanlık ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmış hekimlere ilişkin koşullar da değişmiş, en az beş yıl fiilen çalışma ve daha önemlisi bu süre sonunda isteğe bağlı olarak değil, Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak sınavda başarılı olunması halinde belge verilmesi düzenlenmiştir. Önceki Yönetmelikte her ne kadar bu süre 7 yıl ise ve yeni Yönetmelikte azaltılmış gibi görünüyorsa da, sınavda başarılı olma koşulunun getirilmiş olması daha önemli bir husustur. 2010 tarihli mevcut Yönetmelikte isteği üzerine belge verilecek grubun daraltılmış olması oldukça olumlu bir gelişmedir. Kişilerin işyeri hekimi olarak çalıştırılmadan önce iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin bilgilerinin ölçülmesi, her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmaların sağlıklı biçimde yerine getirilmesi açısından önem taşır.

2. İşyeri Hekimlerinin Görevleri

2009 tarihli önceki Yönetmelikten içerik olarak çok farklı olmamakla birlikte, koruyucu ve önleyici nitelikte 37 bentte düzenlenen işyeri hekiminin görevleri, mevcut Yönetmelikte 27'ye indirilerek, Rehberlik ve Danışmanlık, Sağlık Gözetimi, Eğitim ve Bilgilendirme ve İlgili Birimlerle İşbirliği başlığı taşıyan 4 bölüme ayrılmıştır. Eski Yönetmelikte tek bentte düzenlenebilecek bir görevin birden fazla bentte ele alındığı³⁸, birbirine anlam olarak çok yakın olan görevle-

³⁷ Yılmaz, s. 89.

³⁸ Örneğin ç) İşçilerin işe girişlerinde sağlık muayenelerini yaparak işe uygun olduklarını belirten sağlık raporunu hazırlamak, d) Yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince işçilerin periyodik sağlık muayenelerini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen aralıklarla yapmak, e) İşçilerin işe giriş ve periyodik muayenelerini Ek-7'de verilen örneğine uygun olarak yapmak.

rin bile dağıntık yerleştirildiği dikkate alınacak olursa, yeni maddenin daha sistematik olduğu görülecektir. İçerik olarak eski Yönetmelikten farklı olmaması nedeniyle eski Yönetmelik yürürlükte iken ileri sürülen işyeri hekimliği görevlerinin, Yönetmelikte öngörülen süreler içinde yerine getirilmesini beklemenin gerçekçi görünmediğine ilişkin görüşe yeni Yönetmelik açısından da katılmak mümkündür³⁹.

Önceki Yönetmelikte m. 32/bb bendinde hekime “Yıllık çalışma planını, varsa iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak hazırlamak” ve 32/cc bendinde “İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmalarını kaydetmek ve Ek-3’te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu, varsa iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak hazırlamak” şeklinde öngörülen görev, mevcut Yönetmelik m. 15/b-9’da “Yıllık çalışma planını, bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak hazırlamak⁴⁰, işyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmalarını kaydetmek ve Ek-5’te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlayarak elektronik ortamda Bakanlığa göndermektir” halini almıştır. İşyeri hekimi yeni Yönetmeliğe göre yıllık çalışma planını yine, varsa iş güvenliği uzmanı ile birlikte hazırlayacaktır. Bununla birlikte ilk defa, hazırlanan raporun işyeri hekimince Bakanlığa gönderilmesi şeklinde yeni bir görev ortaya çıkmıştır. Bakanlık internet sitesinde yapılan bir duyuruya göre 2012 yılı için yıllık değerlendirme raporlarının 03 Şubat 2012 tarihine kadar sitede yazılı elektronik posta adresine aynı zamanda da yazılı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’ne gönderilmesi gerekmektedir⁴¹.

3. İşyeri Hekimlerinin Yetkileri ve Mesleki Bağımsızlığı

a. İşyeri Hekimlerinin Yetkileri

İşyeri hekimi, önemli ve geniş kapsamlı görevlerini gereği gibi yerine getirebilmesi için⁴², her Yönetmelikte olduğu gibi 2010 tarihli Yönetmelikte de yetkilerle donatılmıştır. 16. maddede işyeri hekimine tanınan ilk yetki “İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanında işçiler açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etmek” tir (16/a). 2009 tarihli Yönetmelikte işyeri hekiminin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini ihlal edebilecek halleri Bakanlığa rapor etmesine engel bir hüküm bulunmamakla birlikte, yeni Yönetmelikte işverenin gereken tedbirleri almaması halinde hekimin Bakanlığa rapor edebilmesinin açıkça düzenlenmesi yetki bakımından olduğu kadar mesleki bağımsızlık bakımından da olumlu bir gelişme olarak nitelendirilebilir.

³⁹ Ömer Ekmekçi, **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal Yayınevi, İstanbul, Ekim 2005, s. 113.

⁴⁰ Bu görev iş güvenliği uzmanı için, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 7. Maddesinin d-2 bendinde düzenlenmiştir: “ İşyeri hekimi ile işbirliği yaparak yıllık çalışma planını hazırlamak.”

⁴¹ http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=yillikdegerlendirme_raporlari, (Çevrimiçi), Erişim: 05.05.2012.

⁴² Ekmekçi, **İşyeri Örgütlenmesi**, s. 116.

Dikkati çeken bir husus 2009 tarihli önceki Yönetmeliğin 33. maddesinde⁴³ “İşyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde, işin geçici olarak durdurulması için derhal üst yönetimi bilgilendirir” şeklinde ele alınan hekim yetkisinin mevcut Yönetmelikte 16/1. maddesinde iki ayrı bent halinde düzenlenmiş olmasıdır⁴⁴. Buna göre hekime, yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil olmaması halinde, yukarıda değindiğimiz gibi öncelikle işverene bildirmek ve işverence uyulmaması halinde Bakanlığa rapor etme, acil müdahale gerektirmesi halinde ise işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla işi geçici olarak durdurmak yetkisi tanınmıştır (16/b). Aslında bu hükmün yetki olarak nitelendirilmesi çok da isabetli değildir. Çünkü işyeri hekimi işverenin ya da işveren vekilinin onayını almadan işi geçici olarak durduramamaktadır, bu da karar alma sürecinde asıl yetkinin işveren veya işveren vekilinde olduğunu gösterir.

Hekimin 2009 tarihli Yönetmelikteki düzenlemeye benzer diğer yetkileri “Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek” (c) ve “Görevinin gerektirdiği konularda işvereni bilgilendirerek ilgili kurum veya kuruluşlar ile iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır” (ç).

Mevcut Yönetmelik ile işyeri hekiminin yetkisine ilişkin mevzuatta ilk defa öngörülen bir husus ise “*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*” hükmüdür (m. 16/ 2).

Çalışma süresinden sayılan haller 4857 sayılı İş Kanununun 66. maddesinde düzenlenmiştir ve mesleki gelişim için çeşitli etkinliklere katılarak geçirilen süreler bu maddenin kapsamına dahil değildir. İşyeri hekimlerine ilişkin yukarıda anılan düzenlemeye benzer bir hüküm mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁴⁵’te bulunmaktadır. Bu Yönetmeliğin 7. maddesinde, Yönetmelik kapsamına giren çocuk ve genç işçiler için İş Kanununun 66. maddesinde düzenlenmeyen bazı farazi çalışma süreleri öngörülmüştür. Maddenin b bendi “İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler” in çalışma sürelerinden sayılacağını öngörmektedir. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eği-

⁴³ 2009 tarihli Yönetmeliğin yetkiyi düzenleyen 33. maddesi hakkında eksik düzenlendiği iddiasıyla iptal ve yürütmeyi durdurma isteminde bulunulmuş, Danıştay 10. Dairesi de 2010/696 Esas numaralı kararında yürütmeyi durdurma kararı vermiştir.

⁴⁴ (1) a) İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanında işçiler açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etmek,

b) İşyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla işi geçici olarak durdurmak.

⁴⁵ R.G. 06.04.2004- 25425.

timlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin⁴⁶ 6. maddesinde de, işverenlerin çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları, karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda bilgilendirmek için işyerlerinde verecekleri iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağını hüküm altına almıştır.

Görüldüğü gibi 2010 tarihli Yönetmelikteki hüküm de kanunda bulunmayan bir farazi çalışma süresi öngörmekle birlikte, eğitimde geçen süreye dair bir kısıtlamaya yer vermeyen mevzuattaki iş sağlığı ve güvenliğine dair benzer hükümlerden farklıdır. Çünkü anılan hükümlerde ele alınan işçiler için görecekları eğitim temel bir eğitimidir. İşyeri hekimi ise zaten işyeri hekimi eğitimi görmüş ve eğitim sonunda sertifikalandırılmış olduğundan, alacağı eğitim ileri bir eğitim olarak nitelendirilebilir. Diğer eğitimlere göre daha az önem taşıdığından, işyeri hekiminin işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılmasının çalışma süresinden sayılmakla birlikte, makul bir sınıra tabi tutulmaya çalışıldığı kanısındayız.

b. İşyeri Hekimlerinin Mesleki Bağımsızlıkları

2009 tarihli Yönetmelikte hem işyeri hekiminin yetkilerine ilişkin 33. maddede 2 fıkra halinde, hem de işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde çalışması halinde bu birimde çalışanlar için düzenlenen 27. madde⁴⁷ uyarınca hüküm altına alınan hekimin mesleki bağımsızlığı konusu, mevcut Yönetmelikte yetkiler başlığından çıkarılmış, “Mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler” adı verilen ve Yönetmelik uyarınca iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilen kişilerin tümünü kapsayan 36. maddede hayat bulmuştur.

İş sözleşmesiyle istihdam edilen işyeri hekimlerinin, iş sözleşmesinin ayırt edici, esaslı unsuru olması bakımından işverene “bağımlı” çalışacağı söylenebilse de bu unsur, hekimin etik ve mesleki açıdan bağımsız davranmasına engel olmaz⁴⁸. Değinmek gerekir ki, 2009 tarihli Yönetmelikte hekimin bağımsızlığına sadece işveren tarafından hanel getirilebileceği anlamı çıkarılan düzenlemeler, 2010 tarihli Yönetmelikte geliştirilmiş, hekimin işverenden talimat almayacağı hususu yanında, işçilerden de mesleki anlamda bağımsız olarak çalışacağı düzenlenmiş, “özellikle sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve işçilere önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmamalıdır” bendi ile hekimlerin işçilerden gelebilecek baskılardan da korunmaları amaçlanmıştır. Gerçekten de işyeri hekimleri görevlerini hem etik kurallara hem de mevzuatın öngördüğü hükümlere uygun şekilde ifa etmek zorunda olduklarından zaman zaman işverenle işçiler arasında kalabilmektedirler. Hekimler hiçbir şart altında, özellikle de işveren, işçiler veya onların temsilcilerine iş tehlikeleri,

⁴⁶ R.G. 07.04.2004- 25426.

⁴⁷ Danıştay 10. Dairesi 2010/696 Esas numaralı kararında eksik düzenleme nedeniyle yürütmeyi durdurma kararı vermiştir.

⁴⁸ Başar Çolak/ Mehmet Onat Öztürk; “İş Kazasına Bağlı Yaralanmalar ve İşyeri Hekiminin Bazı Yükümlülükleri”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ankara, Nisan-Mayıs-Haziran 2011, s. 43-48, s. 43.

sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokan durumlar konusunda danışmanlık yaparken, kararlarının bir çıkar çatışmasıyla etkilenmesine izin vermemelidir⁴⁹.

Yeni ve olumlu olarak değerlendirilebilecek bir diğer husus ise mesleki bağımsızlığın sonuçlarının hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılmayacağı ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartların konulamayacağına hüküm altına alınmış olmasıdır (m. 36/2)⁵⁰.

2009 tarihli Yönetmelikteki 27. madde öğretide, hekimlerin bu görevlerini yerine getirirken kendilerine yeterli yasal güvenceyi sağlayıp sağlayamayacağı konusunda iyiniyetli bir yaklaşımdan öte, yasal bir güvence getirmediği şeklinde yorumlanmış ve diğer işçilerden farklı olmayan bir iş sözleşmesi ile çalışan, dolayısıyla diğer çalışanlarla aynı fesih koşullarına tabi hekimlerin konuyla ilgili ayrı bir yasal iş güvencesine sahip olmadan, üstlendiği sorumluluk karşısında görevini yürütürken, işverene karşı bir yaptırım gücüne sahip olamayacağı ifade edilmişti⁵¹. 2010 tarihli Yönetmelikte de iş sözleşmesinin feshi halinde iş güvencesine ilişkin özel bir hükmün bulunmamaktadır. Yönetmeliğin bu nedenle eleştiriye uğraması olasıdır⁵².

Maddenin etik ilkeleri düzenleyen bentleri ise c ve ç bentleridir. Buna göre işyeri hekimleri hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve ayırım gözetmeksizin tüm işçileri eşit olarak değerlendirirler ve çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde kendi aralarında ve yönetici ile işçilerle iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.

4. İşyeri Hekimlerinin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu

a. İşyeri Hekimlerinin Yükümlülükleri

İşyeri hekimlerinin 2009 tarihli Yönetmelikte yer alan; görevlerini yaparken işin normal akışını olabildiğince aksatmamak, işverene, işçilere ve işyerine ait edindiği bilgileri gizli tutmak gibi yükümlülüklerine, 2010 tarihli Yönetmelikte de aynı şekilde yer verilmiş, bununla birlikte, yükümlülüklerin düzenlendiği 17. maddeye iki yeni fıkra eklenmiştir: (2) *İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazmak ve bulunması halinde ve gerektiği durumlarda iş güvenliği uzmanı ile birlikte eş zamanlı imzalamak ve suretlerini saklamak zorundadır. İşyerinde yapılan denetimlerde, işyeri hekiminin bu zorunluluğu yerine getirmediğinin tespiti halinde; işyeri hekimi Bakanlıkça yazılı olarak uyarılır. Uyarı gerektiren durumun tekrarı halinde işyeri hekimi belgesinin geçerliliği bir yıl süreyle askıya alınır. Belgesinin geçerliliği askıya alınanlar Genel Müdürlük internet sayfasında ilân edilir. Bir*

⁴⁹ **Avrupa'da İş Hekimliği Kapsam ve Yeterlilikler**, Dünya Sağlık Örgütü, Çev: Dr. Didem Gediz Gelegen, Ebru Saner Kaan, Nalan Özdemir, TTB Yayınları, Ankara, Nisan 2002, s. 66.

⁵⁰ Konunun önemi nedeniyle İş Kanununun 81. maddesinde bu yönde bir hükme yer verilmesinin daha isabetli olacağı görüşü için Bkz. Pulat, s. 2067.

⁵¹ Yılmaz, s. 102.

⁵² İşyeri hekimlerine özel bir güvence sağlanması konusunda, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun işyeri sendika temsilcilerinin güvencesine ilişkin olan 30. maddesinin, 4773 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramadan önceki metninin esas alınarak bir düzenlemeye gidilebileceği görüşü için Bkz. Pulat, s. 2097, dn. 100.

yılsonunda işyeri hekiminin tekrar görev alabilmesi için Bakanlık onayının alınması zorunludur.

(3) İkinci fıkrada belirtilen onaylı defter; işyeri hekimi ile işveren veya işveren vekilince, bulunması halinde ve gerektiğinde iş güvenliği uzmanı ile eş zamanlı olarak imzalanır. Defterin imzalanmaması veya düzenli tutulmamasından işveren veya işveren vekili sorumludur.

İşyeri hekimi, 15. madde uyarınca kantin, yemekhane, yatakhanelerin temizliği, kişisel koruyucu donanımlar, işçinin işe dönüşünde sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırılması gibi birçok konuda tavsiye vermek ve sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmesi gibi çeşitli durumları tespit etmekle görevlidir. Tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazmak, imzalamak ve suretlerini saklamak zorunda olan işyeri hekiminin, işyerinde yapılan denetimlerde bu zorunluluğu yerine getirmediğinin tespiti halinde Bakanlıkça yazılı olarak uyarılması hatta durumun tekrarı halinde belgesinin 1 yılına askıya alınması olasılığı göz önüne alındığında sorumluluğun işyeri hekimine ait olduğu söylenebilecektir. Devamındaki fıkrada ise defterin imzalanmaması veya düzenli tutulmamasından işveren veya işveren vekilinin sorumlu tutulduğu görülmektedir. Fakat işverene veya vekiline karşı herhangi bir yaptırım düzenlenmemiştir. Maddede yer verilen yaptırım sadece işyeri hekimleri için öngörülmüştür.

Bununla birlikte işveren İş Kanununun 77/1. maddesi uyarınca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdür ve onaylı deftere yazılan tespit ve tavsiyeler de işyerinde alınması gereken önlemlere işaret edeceğinden işverenin sorumluluğu kapsamındadır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin işverenin yükümlülüklerini düzenleyen 5. maddesinin 6. bendinde işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının; onaylı deftere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yazacağı tedbir ve önerilerin yerine getirilmesinden ve defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren veya işveren vekilinin sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Madde uyarınca defterin aslı işveren, suretleri ise işyeri hekimi ve/veya iş güvenliği uzmanı tarafından muhafaza edilir. Bu defterin, istenmesi halinde, iş müfettişlerine gösterilmesi zorunludur. Hükümlerden anlaşıldığı üzere, onaylı defterin imzalanması ve muhafazasına ilişkin hem işyeri hekiminin hem de işverenin yükümlülüğü bulunmaktadır. Fakat işyeri hekimin yükümlülüğü, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi için alınması gereken tespit ve tavsiyelerin sağlıklı şekilde yapılması hususunda yoğunlaşmaktayken, işverenin yükümlülüğünde onaylı deftere yazılan tedbir ve tavsiyeler doğrultusunda hareket edilmesi, uyulması gereken en önemli husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

b. İşyeri Hekimlerinin Sorumluluğu

İş Kanununun 77. maddesi uyarınca işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksanziz bulundurmamakla yükümlüdürler. Maddenin ikinci fıkrasına göre işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek de işverenin sorumluluğundadır. İş sözleşme-

sinden doğan gözetim borcu, işvereni, işyerinde işçinin kişisel yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin tamamını almakla yükümlü kılar. Yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu, işçinin ölmesi veya sakatlığa uğraması ya da meslek hastalığına tutulması halinde, genel hükümler yolu ile işverene hukuki sorumluluk yüklenebilir ve kendisinden maddi ve manevi zararların giderilmesi talep edilebilir⁵³.

İşyeri hekimlerinin sorumlulukları konusunda ise öncelikle işyeri hekimliğinin niteliğine değinmemiz gerekir. İşyeri hekimi işveren ile arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından işçi statüsündedir. Ancak işveren adına hareket ettiğinden ve işyerinin yönetiminde görev aldığından aynı zamanda işveren vekili niteliği taşır⁵⁴. Nitekim 2010 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 6 maddesinin 3/a bendinde, işçilerin işverene karşı yükümlülükleri saklı kalmak şartıyla işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi için işyeri hekimi tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili talimatlara uyma yükümlülükleri düzenlenmiştir. Bu hüküm de işyeri hekiminin “işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev aldığını, dolayısıyla işveren vekili olarak nitelendirileceğini göstermektedir.

Öğretide bir görüşe göre, bir kimseye işveren tarafından belli bir konuda doğrudan doğruya (vasitasız) temsil yetkisi verilmesiyle bu kişi işveren adına hareket etme yetkisine sahip olur. Borçlar Kanununun 32. maddesi uyarınca, doğrudan doğruya temsil ilişkisinin gereği işveren vekilinin yaptığı hukuki işlemler başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuç doğurmaktadır. İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasında açıkça işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumlu olacağına hükmedilmiştir. Doğrudan doğruya temsil ilişkisinin varlığını kabul eden bu hüküm nedeniyle işyeri hekiminin işçilere karşı hukuki (özel hukuktan doğan) sorumluluğu yoktur⁵⁵. Yargıtay da 1975 tarihli bir kararında, iş kazası sonucu açılan maddi ve manevi tazminat davasında işveren vekilinin meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yönüne gidilemeyeceği ifade etmiştir⁵⁶.

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçinin sigortalı olması halinde (SSGSSK m. 4) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kendisine gerekli sağlık yardımları yapılır, geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri bağlanır (m.63, m. 18- 19). Sigortalının bu nedenle ölmesi halinde hak sahiplerine de 20. madde uyarınca gelir bağlanmaktadır.

⁵³ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 24. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s. 168- 171; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 348- 351.

⁵⁴ Süzek, s. 809; Gaye Burcu Serath, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **AÜHFMD**, C. 53, S.2, Ankara, 2004, ss. 197- 245, s. 222; Güzel, s. 46; Murat Demircioğlu, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, **Kamu-iş Dergisi**, C. 44, S.2, Ankara, Haziran 1997, ss.193- 217, s. 208-209.

⁵⁵ Süzek, s. 166; Fuat Bayram, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 107; Murat Demircioğlu, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006. s. 107; Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **AÜHFMD**, C.54, S.1, Ankara, 2005, ss. 1- 60., s. 24

⁵⁶ Yarg. 10 H.D. 30.09.1975, 6900/ 5002, Süzek, s. 170, dn. 102.

5510 sayılı Kanunun 21/4 hükmüne göre, iş kazası veya meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere Kurumca rücu edilmektedir. Üçüncü kişi kavramı ile kimlerin ifade edilmekte olduğu öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, üçüncü kişi kavramı, işverenin Borçlar Kanunu m. 55 veya 100 anlamında yardımcısı olan fakat işveren vekili olmayan kişilerdir⁵⁷. Diğer bir görüş ise maddede anılan üçüncü kişiyi, kazaya uğrayan sigortalı ile bu kişinin işvereni dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişiler olarak nitelendirmektedir⁵⁸. Anılan görüşlerden yola çıkılarak, işveren vekili de üçüncü kişi olarak değerlendirilip, iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında kusuru bulunan işyeri hekimine Kurumun 21/4. madde uyarınca rücusunun mümkün olduğu düşünülebilir.

Cezai bakımdan ise, işyeri hekimi cezaların kişiselliği ilkesi gereğince sorumludur. İş Kanununun 2/5. maddesinde de Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı lafzı ile cezai sorumluluk işaret edilmektedir.

İşyeri hekiminin görevlerini yerine getirirken uyması gereken, hekim olmaktan kaynaklanan yükümlülüklerine ve ceza sorumluluğuna Tıbbi Deontoloji Nizamnamesinin 3. maddesi örnek gösterilebilir⁵⁹. Şöyle ki, madde uyarınca hekimin vazifesi ve ihtisası ne olursa olsun, gerekli bakımın sağlanamadığı acil vakalarda, mücbir sebep olmadıkça ilk yardımda bulunmak zorundadır. Bu yükümlülük iş kazasına bağlı yaralanmalar için de geçerlidir. İşyeri hekiminin kendi çalışma saatlerinde işyerinde bulunmaması veya işyerinde bulunmakla birlikte yaralıya ilk yardımda bulunmaması hallerinde yaralanmanın şiddetlenmesi yahut ölüme yol açması durumunda sorumluluğu doğabilir. Bu durumda iş kazasıyla ortaya çıkan zararın, ilk yardımla önlenebilir olup olmadığına bakılarak hekimin sorumluluğu belirlenir⁶⁰.

İşyeri hekiminin yaralanan kişiye ilk tıbbi yardımı yapmamasına bağlı olarak yaralanmanın şiddetinde ve doğurduğu sonuçlarda artış olması durumunda Türk Ceza Kanunu (TCK) 88. maddesi gereği kasten yaralanmanın ihmalî davranışla işlenmesinden dava açılacaktır. Doğacak zarar nedeniyle yaralanan kişi ölürse, işyeri hekimi hakkında TCK 83. maddesi gereği kasten öldürmenin ihmalî davranışla işlenmesinden dava açılıp ceza verilebilir. Tıbbi müdahale sebebiyle yaralanmanın şiddetinde artış meydana gelirse veya işyeri hekiminin tıbbi müdahalesi nedeniyle ölüm gerçekleşirse hekim taksirle yaralama (TCK m. 89) veya taksirle öldürmeden (TCK m. 85) dolayı dava açılabilir⁶¹.

Bununla birlikte, işveren vekilinin görevlendirilmiş olması her zaman işverenin ceza sorumluluğundan kurtulması için yeterli olmamaktadır. İşverenin

⁵⁷ "Tunçomağ, s.298", Ali Güzel/ Ali Rıza Okur/ Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2009, s. 391, dn. 257'den alıntıdır.

⁵⁸ Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 391; "Üçüncü kişi, herhangi bir üçüncü kişi (örneğin yoldan geçen bir şoför) olabileceği gibi, iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalıyı çalıştıran işverenin diğer bir işçisi de olabilir"; A.Can Tuncay/ Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 14. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 322.

⁵⁹ R.G. 19.02.1960- 10436.

⁶⁰ Çolak/ Öztürk, s. 44.

⁶¹ Çolak/ Öztürk, s. 44.

olayın özelliğine göre, yaptırıma bağlanan olayın meydana gelmesinde herhangi bir kusuru bulunduğu veya kendisine düşen görevi yerine getirmemesi halinde işveren vekili değil, yine işveren sorumlu tutulmaktadır⁶². Örneğin, Yönetmeliğin 15. maddesi uyarınca görevleri arasında anılan sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumunda işe dönüş muayenesi yaparak eski işinde çalışması sakıncalı bulunduğu işçinin mevcut sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırılmasını işverene tavsiye eden, bu görüşünü yıllık değerlendirme raporuna ekleyerek elektronik ortamda Bakanlığa gönderen, 17. madde uyarınca bu tespit ve tavsiyesini onaylı deftere yazan, 16. maddeye göre de eğer bu işçinin eski işinde çalışması, işçi açısından yakın ve hayati bir tehlike oluşturabilecek bir husus ise bunu işverene bildiren, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığında ise durumu Bakanlığa rapor eden işyeri hekiminin artık cezai sorumluluğundan söz edilemeyecektir. İşyeri hekiminin tavsiyesine rağmen işçiyi eski işinde çalıştırmakta ısrar eden işverenin, işçi bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde sorumluluğu karşımıza çıkabilir. Nitekim, daha önce de değindiğimiz gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin işverenin yükümlülüklerini düzenleyen 5. maddesinin 6. bendine göre işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının; onaylı deftere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yazacağı tedbir ve önerilerin yerine getirilmesinden işveren veya işveren vekilinin sorumlu olacaktır.

5. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri

İşyeri hekiminin ne kadar süre çalışacağı işyerinin az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli adlandırılan sınıflardan hangisine dahil olduğuna ve işyerinde çalışan işçi sayısına bağlıdır. 2009 tarihli Yönetmelikte düzenlendiği haliyle işyeri hekimi, sağlık gözetimi için az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda sırasıyla ayda en az 12, 24 ve 36 saat çalışacak, bu sürelerin yanında işe giriş ve periyodik muayeneler ile eğitim için on işçi başına yılda en az 30, 60 ve 90 dakika ayıracaktı. (Diğer bir ifadeyle işçi başına yılda en az 3, 6 ve 9 dakika çalışması öngörülmüştü). 2010 tarihli Yönetmeliğin çalışma sürelerini düzenleyen 18. maddesinde⁶³ ise işyeri hekiminin sağlık gözetimi için az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda ayıracığı süreler düşürülerek sırasıyla ayda en az 10, 15 ve 20 saat olarak belirlenmiştir. Buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneler ile eğitim için ayrılan süre artırılmış, işçi başına yılda tehlike sınıflarına göre sırasıyla 20, 25 ve 30 dakikaya ulaşılmıştır. Yeni Yönetmelikte de öncekinde olduğu gibi az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinden sırasıyla 1000, 750, 500 ve üzeri işçi çalıştıranların tam gün çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirileceği düzenlenmiştir (m. 18/ 2, 3, 4).

2009 tarihli Yönetmelikte tam gün çalışacak işyeri hekiminin yanı sıra, tehlike sınıfları ve çalışan sayısına göre belirlenen çalışma süresi kriterlerine uygun yeteri kadar işyeri hekimi ekleneceği ibaresi yer almaktaydı. Bu anlatım farklı yorumlara neden olabileceği yönünden eleştirilmiş, diğer işyeri hekimle-

⁶² Süzek, s. 171.

⁶³ Bu gibi karmaşık ve anlaşılması güç düzenlemelerin, işverenler açısından bir kolaylık veya maliyetlerde bir azalma anlamına gelmeyeceği, aksine daha maliyetli olacağı, işlevsiz olduğu, iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması bakımından bir etkisinin olmayacağı görüşü için Bkz. Yılmaz, s. 104.

rinin çalışma süreleri hakkında çeşitli görüşler ileri sürülmüştü⁶⁴. Mevcut Yönetmelikte bu konuya açıklık getirilmiştir. Buna göre az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer alan ve sırasıyla 1000, 750, 500 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri “her 1000, 750, 500 işçi için” tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu yanında, işçi sayısının anılan sınıflara göre 500, 750 ve 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak hesaplanacak çalışma sürelerine uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenecektir. Böylece örneğin az tehlikeli sınıfta yer alan ve 2300 işçi çalıştıran bir işyerinde, tam sayılar göz önünde bulundurulacağından en az 2 işyeri hekimi tam süreli çalıştırılacak, geriye kalan 300 kişi için ise 1.fıkranın a bendi uyarınca hesaplama yapılacaktır. Fakat bu noktada da hükümden, geriye kalan çalışma süresinin, sağlık gözetimi için belirlenen sabit süre ile işe giriş ile periyodik muayene ve eğitim için geriye kalan işçi sayısı hesabının toplamıyla mı belirleneceği, yoksa sadece işe giriş ile periyodik muayene ve eğitim için işçi başına öngörülen sürenin mi hesaplanacağı anlaşılamamaktadır.

Ayrıca 2010 tarihli Yönetmelik, 18/5. maddede ilk defa “İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden düşülür.” hükmüne yer vermiştir. Fıkranın ilk cümlesinin, uygulamada işyeri hekimlerinin günün sadece belli saatlerinde işyerinde bulunduğu, daha sonra kendilerinden hizmet alınmadığına dair eleştiriler göz önüne alınarak düzenlenmiş olduğu düşünülebilir.

2010 tarihli Yönetmelik ile tam gün işyeri hekimi çalıştırmak zorunda olan işyerinin tehlike sınıflarına göre en az 500 işçi çalıştırması öngörülmüş olduğundan, işyeri hekimleri genellikle küçük ve orta ölçekli işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır⁶⁵. 2009 tarihli Yönetmeliğin yürürlüğü sırasında ileri sürülen bir görüşe göre, tehlike sınıflarına göre belli çalışan sayısını aşan (en az 500 işçi) işletmelerde hekimin tam gün çalıştırılacak olmasına dair hüküm hakkaniyete uygun olmadığı gibi, hukuka da uygun değildir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu klasik tam süreli iş sözleşmeleri yanında esnek çalışma şekillerine, en önemlisi de kısmi süreli çalışmaya da yer vermiş, işverene de herhangi bir işte, tam süreli veya kısmi süreli olarak işçi çalıştırabilme hakkı tanımıştır. Kanun bu olanağı tanımış iken, işvereni tam zamanlı işçi çalıştırmaya zorlamanın hukuka uygun olduğu söylenemeyecektir. Görüşe göre, 2009 tarihli Yönetmelikte yerine getirmesi gereken zorunlu hizmet sürelerinin, işin tehlikesi ve işçi sayısına göre, daha basit ve anlaşılır biçimde belirlenmesi, ancak bu hizmetleri yerine getirecek personelin tam zamanlı veya yarı zamanlı çalıştırılması ya da bu hizmetlerin ortak birimlerden alımı ile ilgili tercihlerin

⁶⁴ Daha önceki Yönetmelikte her beşyüz işçi için yeniden tam gün çalışan bir hekim görevlendirilir şeklinde bir ifadeye yer verilmediği için, bunun beşyüz ve daha fazla işçi olan yerlerde tam gün çalışan bir işyeri hekimi görevlendirilmesi, üstünün belirtilen hizmet süreleriyle tamamlanması şeklinde anlaşılabilceği yorumu için Bkz.”Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi Uygulaması”, **İşyeri Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri- 17 Aralık 2009-İstanbul**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları No: 304, Ankara, 2010, II. Oturum, Tartışma Bölümü, s. 112.

⁶⁵ Pulat, s. 2082.

işverene bırakılması daha uygun olurdu⁶⁶. Gerçekten de önceki düzenlemelerle karşılaştırıldığında, Kanunkoyucunun belli sayılarda işçi çalışan işyerlerinde istihdam edilecek işyeri hekimleri için kısmi süreli çalışmadansa tam gün çalışmayı tercih ettiği söylenebilir. Konu bu yönüyle ele alındığında anılan görüşe katılmak mümkün gözükse de, uygulamada ifade edilen işyeri hekimlerinin işyerlerinde çalışma sürelerinden daha az sürelerde hizmet verdikleri ve ihtiyaç olunan hallerde hekim hizmetinden yararlanılmadığına ilişkin eleştiriler değerlendirildiğinde, en azından belli sayıda işyeri hekimi için tam gün çalışma öngörülmesinin olumlu bir gelişme olarak görülmesi de mümkündür.

D. İşyeri Hekimliği Eğitim Kurumu

İşyeri hekimliği eğitiminin verilmesi, işyeri hekimliğine ilişkin en önemli sorunlardan biridir. Öğretide bir görüşe göre mevzuatta işyeri hekiminin işyerindeki faaliyetlerine yönelik ciddi değişikliklerden ziyade, değişikliklerin hekimin atanması ile atayacak ve eğitim verecek makam etrafında yoğunlaşması; işyeri hekimliği konusunun, işyeri hekimliği istihdamı yerine gelir kaynağı olacak bir alan şeklinde değerlendirildiğini göstermektedir⁶⁷.

2009 tarihli Yönetmelikte işyeri hekimi eğitiminin Bakanlık tarafından değil, Yönetmelikte düzenlenen eğitim kurumları tarafından verilmesi, sadece sınavın Bakanlık tarafından yapılması ve sertifikanın Bakanlık tarafından verilmesi esası benimsenmişti⁶⁸. Bu dönemde Bakanlık yetkilileri tarafından da; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin disipline olmasının amaçlandığı, işyeri hekimliği eğitimi her ne kadar sertifika eğitimi olsa da, üniversite eğitiminden sonra verilebilen bir üst eğitim olduğundan belli bir seviyenin tutturulması gerektiği, bunun için fiziki mekanlar, standart bir program, standart bir eğitici profili gerektiğinden bahisle Yönetmelikte bunların sağlanmasının amaçlandığı dile getirilmiştir. Sertifika verecek yerlerin yaygınlaştırılmasıyla birlikte Yönetmelik; mekanlar, eğitim komisyonunun tayin ettiği program ve Yönetmelikte belirtilen eğitimcilerle, belirtilen saatlerde, belirlenen kriterlerle yerine getirilmesi gibi standartlar öngörmüştür⁶⁹.

Önceki Yönetmelikte eğitim kurumları; kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlar, kamu kurumunu niteliğindeki meslek kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişilerinden oluşmaktaydı. 2009 tarihli Yönetmelikte İSG Genel Müdürlüğünce yetki verilen her kuruluşun uzmanlık ve hekimlik sertifika eğitimi verebileceğinin düzenlenmiş olması, fazla geniş kapsamlı olduğu için öğretide eleştiriye uğramıştı. Bu dönemde ileri sürülen görüşe göre sağlıkla ilgili bir alanda uzman eleman yetiştirmek, bu konuda bilimsel ve fiziki alt yapıya sahip eğitim kurumlarınca yerine getirilmelidir. Bu eğitimlerin ÇASGEM ile birlikte üniversiteler ve meslek odalarının verilmesi, özel kuruluşlara kapatılması daha uygun olacaktır. Ülkede bu eğitimi verebilecek yeterli sayıda üniversite ve meslek odası bulunmaktadır⁷⁰.

⁶⁶ Yılmaz, s. 105- 106.

⁶⁷ Başbuğ, s. 41- 42.

⁶⁸ Ekmekeçi, **Genel Esaslar**, s. 68.

⁶⁹ Özer, s. 40- 41.

⁷⁰ Yılmaz, s. 101.

2010 tarihli Yönetmeliğin 4. maddesinin ç bendinde eğitim kurumu; işyeri hekimliği eğitimlerini vermek üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseleri olarak belirlenmiştir. Bu nedenle yeni Yönetmelik uyarınca, meslek kuruluşları, sendikalar, dernekler ve vakıflar eğitim kurumu yetkisi alamazlar. Danıştay'ın kararlarında ifade ettiği Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim verebileceğine dair mevzuatta açık hüküm bulunmadığı gerekçesi Kanun değişiklikleri ile aşılmış⁷¹, yine Danıştay'ın eğitim kurumu olarak işaret ettiği üniversitelere maddede yer verilmiştir. Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseselerine ilişkin olarak; işyeri hekiminin işçi sağlığı ile yakın ilişkisi göz önüne alındığında, hekimlik eğitimlerinin bu müesseseler tarafından gereken nitelikte sağlanıp sağlanamayacağı sorusu akla gelebilir. Bu noktada mevzuatın eğitim verecek kuruluşlara dair sıkı koşullar getirmesi ve Bakanlığın eğitim verecek kuruluşları denetlemesi konuları kritik bir önem taşımaktadır.

Bununla birlikte, özel hukuk tüzel kişilerinin eğitim verebileceğine dair hüküm ilk defa 2009 tarihli Yönetmelikte düzenlenmiş, anılan Yönetmelik 15.08.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin eğitim kurumlarına ilişkin 40. maddesinin ise, 15.03.2010 tarihinde yürütmesi durdurulmuştur. Buna göre 2010 tarihli Yönetmelikte eğitim yetkisi tanınan Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseselerin en fazla 7 aylık eğitim deneyimlerinin bulunduğu ileri sürülebilir. 7 aylık deneyimi olan şirketlere dahi işyeri hekimliği eğitimi konusunda yetki verildiği halde; uygulamada her ne kadar bazı olumsuz sonuçlar doğurmuş olsa da, işyeri hekiminin eğitimi konusunda uzun yıllardır deneyimi ve birikimi olan meslek kuruluşlarının, sendika, dernek ve vakıfların madde dışında tutulması kanımızca isabetli değildir. Eğitimin birçok kurum tarafından verileceği ve Bakanlığın eğitim verenleri sıkı bir şekilde denetime tabi tutacağı çerçevesinde, Yönetmelikte düzenlenmeyen meslek kuruluşları, sendika, dernek ve vakıflara da eğitim verme hakkı tanınmasının isabetli olacağı düşüncesindeyiz.

1. Eğitim Kurumlarının Başvuru İşlemleri

“İşyeri hekimliği eğitim kurumlarının başvuru işlemleri” başlıklı 20. maddede, talep edilen belgeler 2009 tarihli Yönetmelikte yürütmesi durdurulan madde ile büyük oranda benzerlik göstermekle birlikte; önceki Yönetmeliğe ek olarak, eğitim kurumunun sorumlu müdürünün eğitici belgesi ile ticari şirketler için tam süreli iş sözleşmesi, kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler için tam süreli görevlendirme yazısı da talep edilmiş, şirket ortağı olanlar için tam gün görev yapacağına dair taahhütname aranmış, faaliyet gösterilecek yerin kira sözleşmesine ilişkin aranan asgari 5 yıl süreli olma koşulu kaldırılmış, üniversitelerin eğitim kurumu olarak yetkilendirilme taleplerinde başvurunun Rektörlükçe yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Kanımızca bu maddedeki en önemli fark, başvuruda istenen belgeler arasına eğiticilerin iş sözleşmeleri ve eğitici belgelerinin eklenmesidir. Bu yenilik, Bakanlığın eğitim kurumlarının denetimini ciddiye aldığı, eğiticilerin eğitime yetkin olup olmadığı, kurumla sözleşmesinin tam- kısmi süreli olmadığı gibi sunulacak hizmete iliş-

⁷¹ 5763 ve 6009 sayılı Kanunlarla yapılan değişiklikler.

kin önemli bilgileri Bakanlığa yapılan ilk başvurudan itibaren takip altına aldığı izlenimi uyandırmaktadır. Bunun dışında önemli olan diğer bir konu başvuruların artık Genel Müdürlüğe değil, Bakanlığa yapılacağıdır.

2. Fiziki Şartlar

Eğitim kurumunun fiziki yapısı, 21- 24. maddeler arasında düzenlenmiştir. 2009 tarihli Yönetmelikte bu koşullar tek maddede (m. 45) düzenlendiği halde tuvalet ve lavaboların erkekler ve kadınlar için ayrı ayrı olacağına kadar ayrıntılı açıklamalara yer verilmişken, halihazırda yürürlükte bulunan Yönetmelik ile daha da ileri gidilerek; eğitim kurumunun yer alacağı binada; meyhaneye, kahvehane, kırathane, bar, elektronik oyun merkezleri gibi umuma açık yerler ile açık alkollü içki satılan yerler bulunamayacağı (21/1), eğitim görülmeyen örneğin sorumlu müdür odası gibi idari birim odalarının her birinin dahi kaçar metrekare olacağı (m. 22), odaların tavanlarının 4 metreden fazla olamayacağı (23/2), derslik ve diğer bölümlerde bulunan pencere alanının bulunduğu bölümün taban alanının %10'undan az olmaması ve yerdan yüksekliğinin 90 santimetreden fazla olmaması (23/3), derslik kapılarının genişliği kapı kasa için içten içe ölçülmesiyle belirleneceği ve 80 santimetreden az olamayacağı, derslik kapılarının dışa doğru açılması, ancak çift taraflı derslik bulunan koridorlarda karşılıklı açılmaması gerektiği (23/4) gibi dikkat çekici ayrıntılara yer verilmiştir.

3. Eğitim Kurumlarının Yetkilendirilmesi

25. maddenin 1. fıkrası uyarınca “Eğitim kurumları tarafından hazırlanan başvuru dosyası Bakanlıkça incelenir, posta yoluyla yapılan başvurularda eksiklikler yazılı olarak, şahsen yapılan müracaatlarda ise derhal bildirilir. Dosya üzerinde inceleme tamamlanan başvurular için yerinde inceleme yapılır. İnceleme işleminde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için her defasında 30 günden fazla olmamak üzere en fazla iki defa süre verilir. Belirlenen sürelerde eksiklikler giderilmez ise dosya iade edilir ve bir yıl içinde tekrar başvuru yapılamaz. Dosya üzerinde ve yerinde incelemeleri tamamlanan başvuruların, bu Yönetmelikte belirtilen şartları taşımaları halinde, dosyasında belirtilen adres ve unvana münhasıran, en geç on gün içinde Bakanlıkça Ek-8'deki örneğine uygun eğitim kurumu yetki belgesi düzenlenir. Başka bir adreste şube açılmak istendiği takdirde, aynı usul ve esaslar dâhilinde, bu bölümde belirtilen şartların yerine getirilmesi kaydıyla şube için ayrıca yetki belgesi düzenlenir.”

2009 tarihli Yönetmelikte yürütmesi durdurulan 42. maddede düzenlenen yetkilendirme konusunda dosyanın sadece Genel Müdürlükçe inceleneceği ve eksiklikler varsa ilgililere yazılı olarak bildirileceği öngörülmüş, yine eksiklikler olması halinde kuruma karşı nasıl bir yol izleneceği açıklanmamıştı. Mevcut Yönetmelik bu konuda daha sıkı koşullar öngörerek başvurudaki eksikliklerin tamamlanması için en fazla 2 kere süre tanınacağı, kurumun eksikliğini gidermemesi halinde 1 yıl için Bakanlığa başvuramayacağı öngörülmüştür. Eğitim hizmeti vermek isteyen kurumların daha dikkatli başvuru yapmasına neden olan bu hüküm olumludur. Diğer önemli husus Bakanlığın madde metninde en geç 10 gün içinde belgeyi düzenleyeceğini ifade ederek, kendisini de yükümlülük altına sokmasıdır. Diğer yandan Yönetmelikte Bakanlığın belgeyi 10 gün içinde düzenlememesi haline yönelik herhangi bir yaptırım öngörülmüştür.

Yetki belgelerinin eğitim kurumu tarafından Bakanlığa vize ettirilme süresi 3 yıldan 5 yıla çıkarılmıştır (m. 25/3). Önceki Yönetmelikte ayrı maddelerde yer alan eğitim kurumlarının, eğitim hizmetlerinin bir kısmını veya tamamını başka bir kişi veya kuruma devredemeyecekleri hususu 25. madde içinde düzenlenmiş (25/5), ayrıca önceki yönetmelikte Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimine ilişkin bölümde düzenlenen ve haksız rekabeti engellemeyi amaçlayan; isim ve unvanların Türkçe olarak tescili, tabela ve basılı evraklarında sadece yetki belgesinde belirtilen isim ve unvanların yazılacağı, özel kuruluşlar tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan isimlerin ticari isim olarak kullanılmayacağına dair hükümler mevcut Yönetmelikte eğitim kurumlarını yetkilendirmek için de aranan koşullar haline gelmiştir (25/6). Eğitim kurumlarında, sadece işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesine sahip olanlar eğitici olarak görev alabilirler (25/7).

4. İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı Eğiticileri ve Eğitim Programı

İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi;

a) Pedagojik formasyona veya eğiticilerin eğitimi belgesine ve iş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıllık mesleki tecrübeye sahip; işyeri hekimleri ile iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı veya iş güvenliği lisansüstü eğitimine sahip hekimlere,

b) Üniversitelerde, Bakanlıkça ilan edilen eğitim programlarına uygun alanlarda en az dört yarıyıl ders veren hekimlere,

c) İş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanları ile uzmanlık eğitimi süresince iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en az 150 saat teorik ve uygulamalı eğitim alan halk sağlığı uzmanlarına, başvurmaları halinde, Ek-9'daki örneğine uygun olarak düzenlenir (m.26).

2009 tarihli Yönetmelikten farklı olarak, en az beş yıllık mesleki tecrübeye sahip, iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı veya iş güvenliği lisansüstü eğitimine sahip hekimlere eğitici olma hakkı tanınmıştır. Üniversitelerde ders veren hekimler yönünden asgari bir ders verme süresi aranmıştır. En önemlisi eski Yönetmelikte olduğu gibi Genel Müdürlükte çalışan hekimler için ayrı düzenlemeler yapılmamış⁷², aynı eğitime ve kıdeme sahip hekimler aynı koşullara tabi tutulmuştur.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine eğitim verebilecek kişiler ayrı iken ve ayrı yönetmeliklerde düzenlenmiş iken eğiticilerin eğitim belgesinin önceki Yönetmelikte olduğu gibi "işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi" adı altında düzenlenmekte neden ısrar edildiği ise anlaşılamamaktadır.

2009 tarihli Yönetmelikte eğitim kurumları sadece eğitim verilecek konulara uygun eğiticileri görevlendirmek ve bunları Genel Müdürlüğe bildirmekle yükümlüydüler⁷³ (m.48). 2010 tarihli Yönetmeliğin 27. maddesinde ise eğitim kurumlarının, işyeri hekimliği eğitim programı için işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesine sahip; biri hekim, diğeri işyeri hekimi veya halk sağlığı uzmanı olmak üzere iki hekim ile tam süreli, müfredatta belirtilen konulara uygun işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesine sahip

⁷² 2009 tarihli Yönetmeliğin bu konuya ilişkin eleştirisi için bkz. Emiroğlu/ Koşar, s. 12.

⁷³ Danıştay 10. Dairesinin 2009/13770 E. Numaralı kararı ile yürütmesi durdurulmuştu.

diğer eğitimciler ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilmiştir. Maddeye göre bir eğitim kurumunda tam süreli iş sözleşmesiyle görev yapan eğitimci başka bir eğitim kurumunda herhangi bir görev alamaz. Tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan eğitimcilerden biri, aynı zamanda sorumlu müdürlük görevini de yürütebilir. Bakanlık eğitimcilerin eğitimci belgesine sahip olup olmadığını incelemekte, bunun yanında eğitim kurumunda olması gereken asgari kişi sayısını ve bu kişilerin iş sözleşmesi türünü belirlemektedir. Bakanlığın denetime eski Yönetmeliklere göre daha fazla ağırlık vermesi yönünden olumlu olmakla birlikte, maddenin ilk fıkrasında iki hekimin tam süreli, diğer eğitimcilerin ise kısmi süreli çalışacağını öngörmesi öğretilerde sözleşme özgürlüğüne aykırı olduğuna dair eleştirilere neden olabilir.

Eğitim kurumlarının yetkilendirilmesine ilişkin gerekli belgeler kurumun eğitim vereceği binanın fiziki yapısına ilişkin iken, eğitim kurumlarının eğitime başlayabilmesi için gereken koşullar ayrıca düzenlenmiştir. Eğitim kurumlarının eğitime başlayabilmeleri için; belirlenen müfredat esas alınarak hazırlanan ve eğitim verilecek konulara uygun eğitimcilerin ve ikiden fazla olmamak üzere eğitimcilerin yedeklerinin de yer aldığı teorik eğitim programını ve eğitime katılacakların listesini ilgili eğitimin başlangıç tarihinden en az on iş günü önce Bakanlığa yazılı ve elektronik ortamda bildirmeleri, pratik eğitimin yapılacağı işyerlerinin listesi ve eğitim tarihlerini de Bakanlığa yazılı ve elektronik ortamda bildirmeleri, mücbir nedenlerle eğitimcilerde değişiklik olması halinde eğitimin başlamasından önce Genel Müdürlüğe yazı, faks veya e-posta yoluyla bilgi vermeleri gerekir. (m. 28) Nitekim maddenin 4. fıkrasında Bakanlıkça onaylanmamış programlarla eğitime başlanamayacağı açıkça düzenlenmiştir.

Maddenin 5. fıkrasında yer alan teorik ve uygulamalı dersler haftanın günlerine dengeli olarak dağıtılacağı hükmü kanımızca isabetsiz olmuştur. Eğitim kurumlarına başvuran kişilerin halihazırda çalışan hekimler olma ihtimali vardır. Bu kişilerin çalışma sürelerine uygun olacak şekilde, örneğin ağırlıklı olarak haftasonu ders görme taleplerine cevap verilebilirdi. Aynı maddeye göre adayların, teorik eğitimin %90'ına ve uygulamalı eğitimin tamamına katılımı zorunludur. Eğitim kurumlarınca, eğitimin sonunda adayların derslere devam durumunu gösteren çizelge düzenlenir.

E. İşyeri Hekimlerinin Eğitimi ve Sınav

Bakanlıkça belirlenecek eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. Eğitim süreleri, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler işyeri hekimi bulunan bir işyerinde yapılır (m. 30/1).

2009 tarihli Yönetmeliğin yürütmesi durdurulan ilgili maddesinde teorik eğitime dair uzaktan eğitimin oranı 2/3 idi. Bu oran öğretilerde isabetsiz olarak değerlendirilmişti. Çünkü anılan görüşe göre, görselliğin ön planda olduğu sayısız konu içeren derslerin, uzaktan eğitim yoluyla verilmesi belirsizliklerle doludur. Uzaktan eğitime uygun gibi görünen hukuk derslerinin bile yüzyüze daha etkili olduğu, özellikle alanında deneyim sahibi kişilerin katıldığı sertifika eğitimlerinin soru cevap şeklinde daha verimli olduğu ifade edilmiştir. İnsan sağlığını ilgilendiren ve teknik içeriği fazla olan bir konuda örgün eğitime ağırlık

verilmesi gerekirdi. Aynı görüş uzaktan eğitimin nasıl denetleneceği konusunun da belirsiz olduğu endişesini dile getirmektedir⁷⁴.

2010 tarihli Yönetmeliğin 30. maddesinde ayrıca işyeri hekimlerinin, belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine katılmak zorunda oldukları ve anılan eğitimin süresinin 30 saatten az olamayacağı hüküm altına alınmıştır. Önceki Yönetmelikte yenileme süresi 7 yıllık aralıklarla öngörülmüş ve en az 24 saat olarak düzenlenmiştir.

2010 tarihli Yönetmelikte yenileme eğitiminin içeriği ve usulü hakkında ise herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İşyeri hekimliği yenileme eğitiminin ayrıntıları Bakanlığın internet sitesinde 21.01.2011 tarihinde yayımlanan duyuruda açıklanmıştır⁷⁵. Buna göre İşyeri Hekimliği Yenileme Eğitim Programının süresi, teorik olarak 30 saatten az olmayacak şekilde tasarlanmıştır. Eğitim kurumları, isterlerse bu süreleri artırarak uygulayabileceklerdir. Eğitimin süresi bir günde en fazla 6 saattir. Bir ders saati, 45 dakika ders ve 15 dakika dinlenme süresi olarak planlanmalıdır. Saat 21:00'dan sonra eğitim yapılmamalıdır. Programın tamamı yüz yüze gerçekleştirilecektir. Programın içeriği belirlenirken ülkedeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, işyeri hekimlerinin sahada yaşadıkları sorunlar ve ilgili mevzuat dikkate alınmış, seçilen bu konular; makro ölçekte ve işletme bazında işyeri hekiminin ihtiyacını karşılayacak düzeyde, politika, mevzuat, sağlık ve teknik alt başlıklar şeklinde sıralandığı ifade edilmiştir. Duyuruda programın 15 konudan oluştuğu görülmektedir. Eğitim programında yer alan konuların sıralaması değiştirilmemeli ve bu konularla programa başlanmalıdır. 14. konu "İşyeri Hekimliği Uygulamalarında Sahada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Katılımcı Sunumları" dır. Bu ana başlığın altında işyerlerinde yaşanan işyeri hekimliği sorunlarının tartışılması, çözüm önerileri geliştirilmesi, işyeri hekimi ile işveren ilişkileri, işyeri hekiminin özlük sorunları, işyeri hekiminin belgelendirilmeleri, işyeri hekiminin reçete yazmaları, vaka sunumu gibi başlıkların düzenlendiği görülmektedir. Duyuruda ayrıca derslerle ilgili ayrı ayrı yapılan değerlendirmelerin yanında programın genel olarak başarısını belirlemek üzere programın başında bir ön test ve bitiminde de bir son test uygulamasının yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Yenileme eğitiminin 14. konusunda hekimlerin karşılaştıkları çeşitli sorunları tartışmalarına fırsat tanınmış olsa da, çalıştığı sektörün, karşılaştığı vakaların ne olduğuna dair bir ayırım yapılmamakta, her hekime aynı konularda eğitim verilmektedir. Ayrıca hekimlere program başlamadan yapılan ön testin herhangi bir sonucu bulunmamakta, farklı eğitim seviyelerinde bulunma ihtimali olan hekimler aynı derslere tabi tutulmaktadır⁷⁶. Eğitimin sonunda yapılan son test sadece gelecekte yapılacak eğitimlerin gidişatına karar verebilmek amacıyla hizmet etmekte, işyeri hekimliği sınavı gibi bir sonuç doğurmamaktadır.

İşyeri hekimliği eğitim programının sonunda yapılacak sınavlar ise Genel Müdürlükçe yaptırılması nedeniyle yürürlüğü durdurulan eski Yönetmeliğin aksine yeni Yönetmeliğin 32. maddesinde "Bakanlıkça yapılır veya yaptırılır"

⁷⁴ Yılmaz, s. 102.

⁷⁵ <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=duyuru18>, (Çevrimiçi), Erişim: 05.04.2011.

⁷⁶ Yenileme eğitiminin eleştirisi için Bkz. Emiroğlu/ Koşar, s. 7.

ibaresiyle düzenlenmiştir. İşyeri hekimliği sınavları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. 100 üzerinden en az 70 puan alan adaylar başarılı sayılır. ÇSBG'nin internet sitesinde yayımlanan 21.12.2010 tarihli "Sınav Konuları" başlıklı duyuruya göre İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı Sınavlarına ait sorular İSGGM tarafından hazırlanacaktır⁷⁷. 27.11.2010 tarihli Yönetmeliğin yürürlük tarihinden çalışmanın yapıldığı tarihe kadar üç sınav gerçekleşmiştir. Dördüncü sınav da 13.05.2012 tarihinde yapılacaktır.

Yönetmeliğin çeşitli ve son hükümler bölüm başlığı altında, 34/3. maddede Bakanlığın hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin izlenmesi amacıyla kendi görev ve yetki alanına giren konularda TSM ve eğitim kurumlarını denetleyeceği hüküm altına alınmıştır ki kanımızca oldukça isabetli bir düzenlemedir. Önceki Yönetmelikte denetime dair açık bir hüküm bulunmamaktaydı. Denetlenmenin Yönetmelikte bu şekilde açıkça yer verilerek vurgulanması, Bakanlığın denetim konusunu geçmişe oranla daha ciddiye aldığı, bu konuya eğildiğini ortaya koyan bir diğer göstergedir. Diğer yandan ülkemizdeki iş müfettişi sayılarının yetersizliği ortada iken, mevcut müfettişler ile işyerlerinin dahi her yıl çok düşük bir oranı denetlenebilmekteyken, eğitim kurumlarının sıkı biçimde nasıl denetleneceği sorusu düşündürücüdür.

2009 tarihli Yönetmelikten farklı olarak, 35. maddede belge almak veya vize işlemlerini yaptırmak isteyen kişi ve kurumların anılan Yönetmeliğin ilgili hükümlerine uygunluk sağlamaları ve Bakanlıkça belirlenen belge veya vize ücretini ödemelerinin gerekli olduğu hüküm altına alınmıştı. Zira eski Yönetmelikte vize işlemlerinden bahsedilmekle birlikte ücret ödenmesi hususu düzenlenmemişti.

Türk Tabipleri Birliği (TTB) tarafından İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin çeşitli hükümlerinin iptali için açılan davada belge ve vize ücretlerine dair yukarıda anılan hükmün de yürütmesinin durdurulması ve iptali talep edilmiştir. Danıştay 10. Dairesi talep doğrultusunda, 3.06.2011 tarih ve 2010/16631 Esas sayılı Kararıyla, Yönetmeliğin "Belge alma ve vize işlemleri" başlıklı 35. maddesinin (b) bendinin **yürütülmesinin durdurulmasına** karar vermiştir⁷⁸.

Kararın gerekçesinde, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun, Bakanlığın döner sermaye işletmeleri kurabileceğine ilişkin 39. maddesine dayanılarak çıkarılan ve 31.3.2010 tarih, 27538 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği'nin 4. maddesinin (f) bendinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet verecek gerçek ve tüzel kişiler ile kuruluşlara verilecek yetki belgelerini üretmek ve ücreti karşılığında vermenin, anılan döner sermaye işletmesinin faaliyet alanları arasında sayıldığı; 7. maddesinde de, 4. maddede belirtilen faaliyetlerden elde edilen gelirlerin döner sermaye işletmesi gelirlerinden olduğunun belirtildiğine değinilmiş, bununla birlikte anılan Kanun hükmünde belgelendirmelerden alınacak ücretlerin döner sermaye işletmesi gelirleri arasında

⁷⁷ <http://www.csbg.gov.tr/csbgPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=duyuru13>, (Çevrimiçi), Erişim: 08.04.2011.

⁷⁸ Anılan yürütmeyi durdurma kararından önce yapılan 25.12.2010 tarihli son sınava ilişkin Bakanlığın internet sitesindeki bir duyuruda sınavda başarılı olan hekimlere verilecek sertifika ücretinin 295 TL olduğu belirtilmişti. <http://www.csbg.gov.tr/csbgPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=duyuru17>, (Çevrimiçi), 05.05.2012.

bulduğuna dair bir kurala yer verilmemiş olduğunu; öte yandan, dava konusu Yönetmeliğin dayanağı mevzuatta da, belgelendirmelerin ücret karşılığı yapılacağı yolunda herhangi bir hükmün yer almadığı vurgulanmıştır. Karara göre, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki belgelerin düzenlenmesinin, davalı Bakanlığın İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün asli görevlerinden olduğu dikkate alındığında; söz konusu kamu hizmetinin ücret karşılığında yürütüleceğine dair açık bir yasa hükmü bulunmadıkça, ücret tahsil edilemeyeceğinin kabulü gerekmektedir. Bu itibarla; Yönetmeliğin belge ücreti tahsilini öngören 35. maddesinin (b) bendinde hukuka uygun olmadığı ifade edilmiştir.

F. İhtarlar, Yetkilerin Askıya Alınması ve İptali

2009 tarihli önceki Yönetmelikte OSGB'nin ve eğitim kurumlarının yetkilerinin iptal edileceği durumların düzenlendiği maddelerin Danıştay tarafından yürürlüğü durdurulmuşken (m. 17 ve 44), 2010 tarihli yeni Yönetmelikte bu hususa yine yer verilmiş ayrıca yeni bir olgu daha getirilmiştir. Şöyle ki, işyeri hekimlerinin yetki belgelerinin de Yönetmelikte öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde askıya alınması ve/ veya iptal edilmesi mümkün hale gelmiştir (m. 38)⁷⁹. Buna ilaveten 2010 tarihli Yönetmelik yeni bir sistem öngör-

⁷⁹ Yetkilerin askıya alınması ve iptali

MADDE 38 – (1) Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen kişi ve kurumların yetki belgelerinin geçerliliği;

- a) İhtar puanları toplamının kişiler için 100, kurumlar için 200 puana ulaşması,
- b) Denetim veya kontrollerde tespit edilen noksanlıkların giderilmesi için verilen en fazla otuz günlük süre sonunda noksanlıkların devam etmesi

hallerinden birinin gerçekleşmesi durumunda altı ay süreyle askıya alınır.

(2) Yetki belgelerinin geçerliliğinin altı ay süreyle askıya alınması işlemini gerektiren durumların tekrarı halinde bir yıl süreyle askıya alma yaptırımı uygulanır.

(3) İşyeri hekimlerinin yenileme eğitimine katılmamaları veya bu eğitimi tamamlamamaları halinde bu eğitimi tamamlamalarına kadar yetki belgelerinin geçerliliği askıya alınır.

(4) Yetki belgelerinin geçerliliği askıya alınan kişi ve kurumlar askıya alınma süresince bu Yönetmelik kapsamındaki yetkilerini kullanamazlar. Yetki belgesi askıya alınan TSM ve eğitim kurumları taahhüt ettikleri hizmetleri herhangi bir ek ücret talep etmeden bir başka eğitim kurumunda veya TSM'den temin etmek zorundadırlar.

(5) Bu Yönetmelik uyarınca yetkilendirilen kişi ve kurumların yetki belgelerinin geçerliliği;

- a) Bakanlıkça belirlenen esaslara aykırı şekilde şube açmaları veya yetki aldığı adres dışında hizmet vermeleri,
- b) Sunmakla yükümlü oldukları hizmetlerin tamamını veya bir kısmını devretmeleri,
- c) Üçüncü defa yetki belgelerinin geçerliliğinin askıya alınmasını gerektiren şartların oluşması,

ç) Yetki belgesinin amacı dışında kullanıldığının tespiti,

d) Belgesi askıda olan kişi ve kurumların bu süre içinde faaliyetleri ile ilgili sözleşme yaptıklarının veya hizmet verdiklerinin tespiti

hallerinden birinin gerçekleşmesi durumunda doğrudan iptal edilir.

(6) Yetki belgesi iptal edilen kurumlar ve bu kurumlarda kurucu veya ortak olanlar ile eğitici belgesi sahipleri ve işyeri hekimleri beş yıl içinde tekrar yetki belgesi başvurusunda bulunamazlar.

(7) Belgesinin geçerliliği askıya alınanlar ve iptal edilenlere Genel Müdürlükçe yazılı bildirim yapılır ve internet sayfasında ilan edilir. Belgesinin geçerliliği askıya alınan kişi

müş ve 37. maddesi⁸⁰ ile yetki belgesinin doğrudan iptalini gerektirmeyen fakat ihtar puanı verilmesini gerektiren çeşitli durumları düzenlemiştir. Yönetmelik Ek-11'de işyeri hekimleri ve eğiticiler için ihtar tablosu bulunmaktadır. Tabloya göre 1- Mesleki etik ilkelere aykırı davranması 10 puan, 2- Bakanlıkça tehlike sınıflarına göre belirlenen çalışma sürelerine uyulmaması, 3- Sözleşme yaptığı işyerlerine belirlenen sürenin altında hizmet vermesi, 4- İşyeri hekimlerinin görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda aykırılık başına, 5- Denetim, kontrol ve incelemelerde istenen bilgi ve belgeleri vermemesi veya geciktirmesi, 6- Program gereği belirlenen branşın dışında ders vermesi 20'şer puan, 7- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tespit ve tavsiyeleri onaylanmış deftere yazmaması, 8- Yakın ve hayati tehlikeleri tespit etmesi ve işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda durumu Bakanlığa rapor etmemesi, 9- Tam süreli istihdamı zorunlu olan eğiticilerin başka kurumda görev alması 30'ar puan değerinde ihlallerdir.

37. maddeye göre ihtar puanı toplamı bir takvim yılı içinde 100 puana ulaşan kişilerin yetki belgeleri 6 aylığına askıya alınacak, durumun tekrarı halinde askıya alma hali 1 yıl olarak uygulanacaktır. Mevzuatımıza ilk defa getirilen bu ihtar puanlama sistemi ve puanların toplamına göre askıya alma yaptırımı kanımızca oldukça isabetli bir gelişmedir. Özellikle yukarıda anılan 2, 3 ve 4. ihtarlar işyeri hekimleri hakkında uygulamada en çok dile getirilen sorunlardan biri olan işyeri hekiminin işyerinde göstermelik ve çok kısa sürelerle bulunması konusunu ele almakta, bu yönüyle işyeri hekimlerini görevlerini daha dikkatli yerine getirmesi konusunda zorlayıcı olmaktadır. 7. ve 8. ihtarlarda düzenlenen hususlar ise işyeri hekiminin, örneğin bir iş kazası meydana geldiğinde, olayda sorumluluğu olup olmadığının tespit edilmesi gereken halde önem taşıyacaktır.

İşyeri hekimlerinin iş güvencesine dair hiçbir düzenleme bulunmadığına, hekimin iş sözleşmesinin diğer işçiler gibi sona erdirilebileceğine dair önceki tarihli Yönetmelikleri eleştiren görüşlerin, yeni Yönetmelikte de iş güvencesine ilişkin hüküm olmaması yanında hekimlik belgesinin ihtar puanları veya öngörülen diğer durumlara uyması sonucu askıya alınabilmesi ve iptal edilebilmesine dair bu hükümleri de eleştireceği açıktır. Bununla birlikte hatırlatmamız gerekir ki, Danıştay 10. Dairesi 2010/16631 Esas sayılı kararında bu maddeye dair yürütmeyi durdurma talebini reddetmiştir.

ve kurumların belgelerini tekrar kullanabilmeleri için Bakanlığın onayının alınması zorunludur.

(8) Yetki belgesinin iptali veya geçerliliğinin askıya alınması durumunda önceden yapılan hizmet ve iş sözleşmeleri ile aday kayıt işlemlerinden doğan hukuki sonuçlardan iptal edilen yetki belgesi sahipleri sorumludur.

⁸⁰ MADDE 37 – (1) 38 inci maddede yer alan yetki belgesinin doğrudan iptalini gerektiren durumların dışındaki ihlallerde, Ek-11 ve Ek-12'de belirtilen şekilde ihtar puanları uygulanır.

(2) Bir takvim yılı içinde hafif ihlallerin ihtar puanlarının toplamının 30'a, orta ihlallerin ihtar puanlarının toplamının 60'a ulaşması durumunda kişi ve kurumların o yıl içinde işleyecekleri diğer hafif ve orta ihlaller bir üst derecenin tavan puanı esas alınarak derecelendirilir.

(3) İhtar gerektiren bir ihlali yalnızca bir kez işlemiş olan kişi ve kurumların, o ihlale ilişkin ihtar puanları üç yıl sonunda, beş yıllık sürenin sonunda vize işlemi tamamlayan kişi ve kurumların ise ihtar puanının verilmesinin üzerinden en az bir yıl geçmiş olan tüm ihtar puanları silinir.

G. Geçerli Olan İşyeri Hekimliği Sertifikaları

İşyeri hekimliği eğitiminin hangi kurumlar tarafından sağlanacağı ve buna bağlı olarak hangi işyeri hekimliği sertifikalarının geçerli kabul edileceği konusu yukarıda da değinildiği gibi işyeri hekimliğinin en tartışmalı ve en çok değişikliğe uğrayan bölümlerinden biridir. Son olarak 2010 tarihli İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin bu konuyu ele alan Geçici 3 ve 4. maddeleri ile aynı doğrultuda düzenlemeler içeren İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin Geçici 1 maddesinin 1.cümlesinde yer alan “Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği belgeleri” ibaresi ve 3. maddesinin yürürlüğü durdurulmuştur. İşyeri hekimliği sertifikalarının geçerliliği konusunda günümüzde gelinen noktayı kavrayabilmek için 1980 tarihli ilk işyeri hekimliği yönetmeliğinden itibaren yaşanan gelişmelere kısaca değinmemiz gerekir.

1980 tarihli İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesinde, işyeri hekiminin sertifikalandırılması ile ilgili olarak, “yetkili bir makam” tarafından verilen bir sertifikadan bahsedilmiş fakat yetkili makamın neresi olduğu gösterilmemiştir. Yönetmeliğin eğitim ve sertifikalandırma konusunu bir düzenleme yapmaksızın bırakmış olması nedeniyle uygulamada işyeri hekimi eğitimi konusunda bir boşluk doğmuş, anılan boşluk nedeniyle 1988 yılından itibaren Türk Tabipler Birliği tarafından eğitim vermeye başlanmıştır.

Daha sonra 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca hazırlanan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 16.12.2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayınarak yürürlüğe girmiştir. 2003 tarihli Yönetmeliğin Geçici 1. maddesinde Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce alınmış olan işyeri hekimliği sertifikalarının geçerli olduğu düzenlenmiştir⁸¹. Aynı Yönetmeliğin 19 ve 20. maddeleri ise işyeri hekimliği sertifikasının Bakanlıkça verileceği bununla birlikte sertifika eğitim programı ve sınavının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütüleceği öngörülmüştür. Bu Yönetmeliğin bazı maddelerinin iptali istemiyle Türk Tabipleri Birliği tarafından Danıştay 10. Dairesi’ne açılan 2004/1253 Esas sayılı dava sonucunda, Daire 28.2.2006 tarih ve K:2006/1658 sayılı kararıyla, özetle; dava konusu Yönetmeliğin ilgili maddelerinde, işyeri hekimliği eğitiminin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bu Bakanlığa bağlı ÇASGEM tarafından verilebileceğinin öngörüldüğü; ancak Yönetmeliğin dayanağı olan 4857 sayılı Yasanın 81. maddesinde adı geçen Bakanlığa ve ÇASGEM’e söz konusu eğitimi vermeleri hususunda bir yetki tanınmadığı gibi; her iki idarenin teşkilat yasalarında da bu noktada görev ve yetkileri bulunmadığı; ayrıca, Tıpta Uzmanlık Tüzüğü uyarınca, işyeri hekimliğinin bir yan dal uzmanlığı olduğu; dolayısıyla söz konusu eğitimin yalnızca üniversiteler ile

⁸¹ Danıştay 8. Dairesi 16.04.2004 tarih, E. 2003/ 543, K. 2004/ 1846 sayılı kararında, 4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesine dayanılarak hazırlanan Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 16.12.2003 tarihine kadar, dava konusu olan, Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği ve bu Yönetmeliğe dayanarak yapılmış idari işlemlerin hukuken geçerli olacağına karar vermiştir. Kararda gerekçe olarak aksi düşünce halinde, işyeri hekimliği konusunda, yetkili makam ve bunların görev ve yetkileri ile ilgili olarak, görev ve yetki karmaşasının oluşacağı ve idarenin bütünlüğü ilkesine aykırılık doğacağını ifade edilmiş ve bu nedenlerle, Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin, 16/12/2003 tarihinden itibaren iptaline karar verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Akın, s. 28- 29.

eğitim ve araştırma hastanelerince verilebileceği; bu nedenle, anılan eğitimin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ÇASGEM tarafından verilebileceğine yönelik olarak düzenleme getiren dava konusu Yönetmelik hükümlerinde hukuka uyarlık bulunmadığı; öte yandan, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu'nun incelenmesinden; anılan eğitimi verme hususunda Türk Tabipleri Birliği veya tabip odalarının da herhangi bir görev ve yetkisi olmadığı, bu nedenle davacı Birliğin, işyeri hekimliği eğitimi verme konusunda kendilerinin yetkili olduğu yolundaki iddiasına itibar edilmediği⁸² gerekçeleriyle anılan Yönetmeliğin eğitim ve sertifika verilmesine ilişkin maddelerinin iptaline karar verilmiş; bu karar, idari Dava Daireleri Kurulu'nun 4.3.2010 tarih ve E:2006/2861, K:2010/430 sayılı kararıyla onanmıştır⁸³.

Anılan karardaki gerekçeler dikkate alınmış, 26.5.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5763 sayılı Yasayla; 4857 sayılı İş Kanunu, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu'nda değişiklikler yapılmış; Tıpta Uzmanlık Tüzüğü 31.12.2009 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmış, 18.7.2009 tarihinde yürürlüğe giren Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğinde⁸⁴ ise işyeri hekimliği yan dal olmaktan çıkarılmıştır. Bu değişikliklere dayanılarak, işyeri hekimliği ile iş güvenliği uzmanlığına ilişkin düzenlemeler tek yönetmelikte birleştiren, 15.8.2009 tarih ve 27320 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" kabul edilmiştir. Türk Tabipler Birliği 2009 tarihli Yönetmelik hakkında da yürütmeyi durdurulması ve iptali istemiyle davalar açmış, Danıştay 10. Dairesi 2009/16602 Esas sayılı dosyada, mevcut yasal düzenlemeler uyarınca, davalı Bakanlık ile ÇASGEM tarafından işyeri hekimliği eğitimi ve sertifikasının düzenlenebileceği; ancak Bakanlığın diğer eğitim kurumlarını⁸⁵ akredite etme yetkisinin bulunmadığı gerekçesiyle eğitim kurumlarının yetkilendirilmesine yönelik uygulama işleminin yürütülmesi durdurulmuştur⁸⁶. Bunu takiben son

⁸² Ayrıntılı bilgi için Bkz. Ömer Ekmekçi, "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Danıştay'ın Yürütmeyi Durdurma Kararları ve Hukuki Etkileri", **Sicil**, İstanbul, Mess Yayınları, Mart 2006, s.136-137.

⁸³ Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun kararında; işyeri hekimliğinin uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan üniversiteler ve eğitim ve araştırma hastanelerinde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu ve bu kuruluşların devre dışı bırakılmasının hizmet gereklerine uygun olmadığına ilişkin değerlendirmesinden, Genel Kurulun, işyeri hekimliği sertifikası verilmesi konusunda, bu kurumlara daha fazla yetki verilmesi gerektiği görüşünde olduğu sonucu ulaşılacağına ilişkin yorumu için Bkz. Ekmekçi, **Yürütmeyi Durdurma**, s. 146- 147.

⁸⁴ R.G.18.07.2009- 27292.

⁸⁵ 2009 tarihli bu Yönetmeliğin 4/c maddesi uyarınca eğitim kurumları, kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler, Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişilerinden oluşmaktaydı.

⁸⁶ Yürütmesi durdurulan maddelerden biri de, Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce (yani 15.08.2009), Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sertifikaları ile 16.12.2003 tarihinden önce düzenlenen işyeri hekimliği sertifikalarının geçerli olduğunu hüküm altına alan geçici birinci maddesiydi.

olarak, 4857 sayılı İş Kanunu ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda, 1.8.2010 tarihinde yürürlüğe giren 6009 sayılı Yasayla değişiklikler yapılmıştır.

6009 sayılı Yasayla yapılan değişiklikler uyarınca; 4857 sayılı İş Kanununun 2. ve 81. maddeleri ile 3146 sayılı Kanunun 12. maddesinde, "işyeri hekimi", "ortak sağlık ve güvenlik birimi" ile "eğitim kurumu"nun tanımları yapılmış ve Bakanlığa, daha önceki yasal düzenlemelerle tanınan "işyeri hekimliği eğitimi bizzat verme" yetkisinin yanında, "işyeri hekimliği eğitimi vermek üzere eğitim kurumlarını akredite etme" yetkisi de tanınmıştır. İşyeri hekimliği hakkında yürürlükte bulunan 2010 tarihli Yönetmelik de işbu 6009 sayılı Yasayla değişik 4857 sayılı Yasanın 2. ve 81. maddeleri ile 3146 sayılı Yasanın 2. ve 12. maddelerine ve 1219 sayılı Yasanın 12. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

2010 tarihli Yönetmelikte eğitim verecek kurumların öngörüldüğü hükümlerin yasal dayanakları, Danıştay'ın süreç içindeki yürütmeyi durdurma ve iptal kararları dikkate alınarak ilgili Kanunlarda yapılan değişikliklerle bu Kanunlara eklenmiştir. Bu nedenle Yönetmeliğin yürürlük tarihinden itibaren verilecek işyeri hekimliği eğitimleri, eğitimi verecek kurumların hangileri olduğu ve sertifikalandırma konularında hiçbir hukuka aykırılık bulunmamaktadır. Zira yukarıda ele alındığı gibi 6009 sayılı Kanunun işyeri hekimliğini ilgilendiren maddelerine dair yürütmeyi durdurma ve iptal talepleri Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Yine 2010 tarihli Yönetmeliklere dair Türk Tabipler Birliği tarafından açılan davalarda, Birliğin eğitim kurumlarını ve belgelendirmeyi düzenleyen hükümlere yönelik yürütmeyi durdurma talepleri reddedilmiştir.

Danıştay 10. Dairesi, 3 Haziran 2011 tarih ve 2010/16631 Esas sayılı Kararıyla İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin geçmiş dönemde alınmış sertifikalara ilişkin iki maddenin yürütmesini durdurmuştur. Bunlar;

- Belge alma tarihine göre vize süresi dolmuş olan işyeri hekimlerinin belgeleri bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay süreyle geçerlidir. Bu sürenin sonunda yenileme eğitimi tamamlamayanların yetki belgelerinin geçerliliği söz konusu eğitimi alana kadar askıya alınır (geçici m. 3) ile,
- 15.08.2009 tarihli ve 27320 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında yetkilendirilmiş eğitim kurumlarınca düzenlenen işyeri hekimliği eğitim programlarını tamamlayanlar bu Yönetmelik kapsamında yer alan işyeri hekimliği eğitimlerini tamamlamış sayılırlar ve düzenlenecek sınavlara katılmaya hak kazanırlar (geçici m. 4)'tür.

Danıştay'ın yürütmeyi durdurma gerekçesi şu şekildedir:

"...16.12.2003 tarihli Yönetmeliğin 20. maddesiyle, işyeri hekimleri süresi net olarak belirtilmeyen aralıklarla yapılacak yenileme eğitimine tabi tutulmuş; 15.8.2009 tarihli Yönetmeliğin 51. maddesiyle, söz konusu yenileme eğitiminin aralığı 7 yılda bir olarak belirlenmiş; dava konusu Yönetmeliğin 30 maddesinde ise, yenileme eğitimi ve vize mecburiyetinin aralığı 5 yıla düşürülmüştür.

Dolayısıyla, dava konusu Geçici 3. maddede sözü geçen vizesi dolmuş işyeri hekimlerinin 16.12.2003 ile 15.8.2009 tarihleri arasındaki dönemde sertifikalandırılan hekimleri kapsadığı anlaşılmaktadır. Oysa bu dönemde, yukarıda aktarılan Dairemiz kararı (E:2004/1253) doğrultusunda, ne Türk Tabipleri Bir-

liği, ne de davalı Bakanlık ya da ÇASGEM tarafından düzenlenen işyeri hekimliği sertifikası programlarının hukuki geçerliliği vardır. Bu dönemde yalnızca, üniversiteler ile eğitim ve araştırma hastanelerince işyeri hekimliği ya da iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlık alanlarında verilen eğitimlerin geçerliliği söz konusudur.

Bu itibarla, dava konusu Yönetmeliğin Geçici 3. maddesinde; sertifikası ve vizesinin geçerliliği korunan işyeri hekimleri belirlenirken, 16.12.2003 ile 15.8.2009 tarihleri arasındaki dönemde sertifikalandırılan işyeri hekimlerini kapsayacak şekilde düzenleme getirilmesi nedeniyle hukuka aykırı bulunmamaktadır.

Geçici 4. maddeye gelince; yukarıda aktarılan mevzuat hükümleriyle Dairemiz kararlarının birlikte incelenmesinden görüleceği üzere; davalı Bakanlık ve ÇASGEM'in, yalnızca 15.8.2009 tarihinden itibaren düzenleyecekleri işyeri hekimliği eğitim programlarının ve bu eğitim sonucu verdikleri sertifikaların geçerli kabul edilebileceği; 15.8.2009 tarihli Yönetmeliğe istinaden Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarınınca düzenlenen eğitimlerin (iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığına yönelik olarak üniversitelerce verilen eğitimler hariç) ise geçerli kabul edilmesine hukuken olanak bulunmadığı hususunda duraksama bulunmamaktadır.

Buna göre; işyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 15.8.2009 tarihi itibarıyla, davalı Bakanlığın, eğitim kurumlarını işyeri hekimliği eğitimi vermeleri konusunda akredite etme yetkisi bulunmamasına karşın, dava konusu Yönetmeliğin Geçici 4. maddesinde, Bakanlıkça bu yetkinin varsayılması suretiyle verilen izne istinaden düzenlenen eğitimlere geçerlilik atfedilmesi nedeniyle hukuka uygunluk bulunmamaktadır...”

Danıştay 10. Dairesi, 3 Haziran 2011 tarih ve 2010/16633 Esas sayılı kararıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin yürütmesi durdurulan hükümleri ise,

- “16/12/2003 tarihinden önce verilen işyeri hekimliği belgeleri ile Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği belgeleri, 15/8/2009 tarihinden sonra Bakanlıkça verilen iş güvenliği uzmanlığı belgeleri ile işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgeleri geçerlidir. 15/8/2009 tarihinden önce iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığınca verilen eğitim sonrasında iş güvenliği uzmanlığı sertifikası alanlardan, Bakanlıkça belirlenecek ilave yüz saatlik iş güvenliği uzmanlığı eğitimini tamamlayarak yapılacak sınavda başarılı olanlara mevcut düzenlemeler esas alınarak iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir”. Şeklindeki geçici 1 maddenin 1.cümlesinde yer alan “Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği belgeleri” ibaresi ile,

- “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında yetkilendirilmiş eğitim kurumlarınınca düzenlenen eğitimleri tamamlayanlar bu Yönetmelik kapsamında yer alan eğitimleri tamamlamış sayılırlar ve düzenlenecek sınavlara katılmaya hak kazanırlar” şeklinde düzenlenen geçici 3.maddesidir.

Bu karara dair gerekçeler ise şu şekilde sıralanmıştır:

“...Yukarıda aktarılan mevzuat hükümleriyle Dairemiz kararlarının birlikte incelenmesinden görüleceği üzere; 16.12.2003 tarihinden önce Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikaları geçerliliğini korurken, bu

tarihten sonra anılan Birlikçe düzenlenen eğitimlerin ve bu eğitimler sonucu verilen sertifikaların geçersiz olduğu; Bakanlık ve ÇASGEM'in ise, yalnızca 15.8.2009 tarihinden itibaren düzenleyecekleri işyeri hekimliği eğitim programlarının ve bu eğitim sonucu verdikleri sertifikaların geçerli kabul edilebileceği; 15.8.2009 tarihli Yönetmeliğe istinaden Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarınınca verilen eğitimlerin (iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığına yönelik olarak üniversitelerce verilen eğitimler hariç) ise geçerli kabul edilmesine hukuken olanak bulunmadığı hususunda duraksama bulunmamaktadır.

Buna göre; dava konusu Yönetmeliğin Geçici 1. maddesindeki düzenlemenin aksine, davalı Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği belgelerinin tamamının tarih sınırlaması olmaksızın geçerli kabul edilmesi, yukarıda özetlenen E:2004/1253 sayılı Dairemiz kararı uyarınca mümkün değildir. Zira, davalı Bakanlıkça 16.12.2003 ile 15.8.2009 tarihleri arasında düzenlenen işyeri hekimliği sertifika programları, yasal dayanaktan yoksun olması nedeniyle iptal hükmüne bağlanan 16.12.2003 tarihli Yönetmelik maddelerine dayanılarak düzenlenen eğitim programları olup, bu eğitimler sonucu verilen sertifikaların, dava konusu Yönetmelikle, yargı kararını aşar nitelikte (16.12.2003-15.8.2009 tarihleri arasında düzenlenen sertifikaları da kapsayacak şekilde) geçerli kılınması hukuk devleti ilkesiyle de bağdaşmayacaktır.

Yönetmeliğin dava konusu Geçici 3. maddesi ise, işyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 15.8.2009 tarihi itibarıyla, davalı Bakanlığın, eğitim kurumlarını işyeri hekimliği eğitimi vermeleri konusunda akredite etme yetkisi bulunmamasına karşın, Bakanlıkça verilen bu yetki çerçevesinde düzenlenen eğitimlere geçerlilik atfetmesi nedeniyle hukuka uygun bulunmamaktadır. Bu itibarla, dava konusu Yönetmeliğin Geçici 1. maddesinde yer alan "Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği belgeleri" ibaresi ile Geçici 3. maddesi hukuka aykırı bulunmaktadır..."

Görüldüğü gibi Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı 2010 tarihli Yönetmeliğin yürürlük tarihi itibarıyla verilen eğitimlere ve sertifikalara ilişkin değildir. Yürürlüğü durdurulan hükümler Yönetmelikten önce verilmiş olan sertifikalara ilişkin düzenlemeler içermektedir. Danıştay tarafından verilen yürütmeyi durdurma kararlarının ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılabilir;

- 15.2.1988- 16.12.2003 yıllarında Türk Tabipler Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği eğitimleri ve sertifikaları geçerlidir.
- 16.12.2003 tarihinden sonra Türk Tabipler Birliği tarafından verilen sertifikalar geçersizdir. Öğretide isabetle belirtildiği gibi Türk Tabipler Birliğinin bu eğitimleri üniversiteler ile düzenlemiş olması da hukuki durumu değiştirmemektedir⁸⁷.
- 16.12.2003- 15.8.2009 tarihleri arasındaki dönemde yalnızca üniversiteler ile eğitim ve araştırma hastanelerince işyeri hekimliği ya da iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlık alanlarında verilen eğitimler geçerlidir.
- 15.8.2009- 27.11.2010 tarihleri arasında Bakanlık ve ÇASGEM'in düzenleyecekleri işyeri hekimliği eğitim programları ve bu eğitim sonucu verdikleri sertifikalar geçerlidir.
- 15.8.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğe istinaden Bakanlıkça yetkilendiri-

⁸⁷ Ekmekçi, **Genel Esaslar**, s. 69.

len eğitim kurumlarınınca düzenlenen eğitimler ise geçerli kabul edilmemektedir. (İş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığına yönelik olarak üniversitelerce verilen eğitimler hariç tutulmuştur)

- 2010 tarihli Yönetmelikler uyarınca işyeri hekimliği eğitim ve sertifikası alanlarınca sertifikaları geçerlidir.

Öğretide bir görüşe göre geçici maddelere ilişkin yürütmeyi durdurma kararlarının temel gerekçesi, bu maddelerin daha önce verilmiş olan yargı kararlarını aşar ve yargı kararlarını bir anlamda etkisiz hale getiren nitelikte hükümler olmasıdır. Anılan görüş, getirilen geçici hükümlerin yargı kararlarını aşar nitelikte olmasının bu hükümleri hukuka aykırı hale getireceğini ve yargılama sonucunda iptallerinin söz konusu olacağını ifade etmektedir. Ancak kararlara ilişkin olarak asıl değinilmesi gereken ve göz ardı edilen bir husus bulunmaktadır. Buna göre; usulüne uygun olarak yayımlanarak yürürlüğe giren bir yönetmelikte öngörülen hükümler daha sonra bir yargı kararı ile iptal edildiğinde yargı organınca verilen karar geriye etkili kılınmamaktadır. Aksi takdirde hukuki güvenlik zedelenmiş olur⁸⁸.

Anılan görüş, normun iptaline yönelik olarak açılan davada yargı organınca yürütmeyi durdurma kararı verilmiş ise, normun yürürlüğe girdiği tarih ile yürütmeyi durdurma kararının verildiği tarihe kadar geçen sürede yapılan işlemlerin geçerliliğini koruyacağını belirtmektedir. Bu bağlamda Danıştay 10. Dairesi tarafından verilen 28.02.2006 tarih, 2004/1253 E. ve 2006/1658 K. sayılı kararı ile iptal edilen 16.12.2003 tarihli yönetmelik maddeleri, iptal kararının verildiği tarihe kadar geçerliliklerini korumaktadır. Bu, hukuki güvenliğin gereğidir⁸⁹.

Bir diğer görüş idari işlemin yetki, sebep, şekil, usul ve amaç unsurlarını etkileyen değişikliklerin, idari işlemi hukuka aykırı hale getirmiş olsa da, idari işlemin varlığına ipso facto etkide bulunamayacaklarını belirtmiştir. Böyle bir durumda idari işlem, idare tarafından ilga edilmedikçe veya mahkeme tarafından iptal edilmedikçe kendiliğinden ortadan kalkmaz. Dolayısıyla idari işlemin sebep unsurunun ortadan kalkması, işlemi kendiliğinden ortadan kaldırmaz, onu sadece hukuka aykırı hale getirir. Düzenleyici idari işlem, kendisine dayanılarak yapılmış bireysel idari işlemin hukukî sebebini oluşturur. İdari işlemin sebep unsurunun ortadan kalkması işlemi kendiliğinden ortadan kaldırmaz; sadece onu hukuka aykırı hâle getirir ve işlem iptal edilebilir⁹⁰.

Öğretide anılan bu görüşler ışığında, işyeri hekimliğine dair sertifikalardan, 2003 tarihli Yönetmeliğin yürürlük ile iptal tarihleri olan 16.12.2003-28.02.2006 tarihleri arasındaki süreçte, Yönetmelikte eğitim verebileceği öngörülen bütün kurumlar tarafından verilmiş olan eğitim ve sertifikaların geçerliliğini koruyacağı kanısındayız. Aynı doğrultuda 15.08.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin, özel hukuk kişilerinin işyeri hekimliği eğitimi vereceği ibaresinin yürütülmesinin durdurulduğu 15.03.2010 tarihine kadar geçen yaklaşık yedi aylık dönemde eğitimini tamamlayan ve sertifika alan işyeri hekimleri olmuş

⁸⁸ Murat Demircioğlu, "İş sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Danıştay'ın Verdiği Son Yürütmeyi Durdurma Kararlarının Değerlendirilmesi", **Sicil**, Y.6, S. 23, Eylül 2011, MESS, İstanbul, ss.93- 110, s. 109- 110.

⁸⁹ Demircioğlu, **Kararların Değerlendirilmesi**, s. 110.

⁹⁰ Kemal Gözler, *İdare Hukuku*, C: 1, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2008, s. 957.

ise, bu kişilerin sertifikalarının da eğitimlerinin hangi kurum tarafından verildiğine bakılmadan geçerli kabul edilmelidir.

III. İŞYERİ HEKİMLİĞİ HİZMETİ ALINABİLECEK MERKEZ VE BİRİMLER

İş Kanununun 81. maddesine göre “İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

- a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,
- b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle,
- c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdürler.

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.” Aynı doğrultuda bir hüküm de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde⁹¹ yer almaktadır.

Bu maddeler uyarınca işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri dışından almasına olanak tanınmıştır. Öğretiye göre, bu izinle münhasıran uzmanlığı olan kuruluşlar devreye girecek ve nihai amaç olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çok daha kolay gerçekleşecektir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli olan hizmette bütünlüğün sağlanmasıdır.

A. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

2009 tarihli Yönetmelikte dışarıdan hizmet alınabilecek aktör, ortak sağlık ve güvenlik birimiydi (OSGB). İşverenlerin OSGB'den tamamen veya kısmen hizmet alması mümkündü. OSGB'nin kurulması ve yetkilendirilmesinin Yönetmelikte çok sıkı koşullara bağlanmış olması öğretide isabetli olarak değer-

⁹¹ M.5 (1) İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; İSGB oluşturmakla, bu birimde bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde tehlike sınıfına uygun bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür.

(2) İşveren, birinci fıkrada sayılan yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını işyerinde, Bakanlıkça belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, işletme dışında kurulu Bakanlıkça yetkilendirilen birimlerden hizmet alarak da yerine getirebilir.

(3) Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya işletme dışında kurulu Bakanlıkça yetkilendirilen birimlerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri devam eder.

lendirilmiştir. Buna göre kurulması ve faaliyette bulunmasının Bakanlığın iznine bağlı olmasıyla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temin edileceği kuruluşlara da belirli bir standart getirilmiştir⁹².

2010 tarihli Yönetmelik uyarınca da işyeri hekimliği hizmetinin İSGB'de hekim istihdam edilerek veya OSGB'den hizmet alımı yoluyla temin edilmesi mümkündür. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 8. maddesinde İSGB'nin; en az bir işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personeli ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde bunlara ilave olarak tehlike sınıfına uygun en az bir iş güvenliği uzmanından oluşacağı düzenlenmiş ve birimin fiziki koşulları belirtilmiştir. 9. maddede ise OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ve en az bir diğer sağlık personelinin istihdamı zorunlu tutulmuştur. Aynı maddenin 5. fıkrasında 2009 tarihli Yönetmelikte de bulunduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin yürütülmesi amacıyla, hizmet sunulan işyerine, aynı işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının ve diğer sağlık personelinin hizmet vermesinin esas olduğu hüküm altına alınmıştır. Böylelikle hizmet verilen işyeri konusunda bilgi ve tecrübe sahibi kişilerin devamlılığı sağlanarak bu hizmetlerin daha iyi yerine getirilmesi benimsenmiştir⁹³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin Görevlendirme Belgesi ve Sözleşme başlıklı 13. maddesinde işyeri hekimi hakkında görevlendirme belgesi mi yoksa sözleşme mi hazırlanacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre İSGB'lerde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında; OSGB'lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında; OSGB'lerde çalışan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile OSGB arasında sözleşme imzalanır⁹⁴ (m. 13/1). Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları için görevlendirme belgeleri düzenlenir (m. 13/2). Sözleşme ve görevlendirme belgeleri üç nüsha olarak düzenlenir. Nüshalardan biri işverende, biri OSGB'de kalır, diğer nüsha bildirimle ilgili diğer kanunlardan doğan yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla beş iş günü içinde işveren veya OSGB'lerce Bakanlığa gönderilir. Sözleşmeler, Ek-3, Ek-4 ve Ek-5'teki örneklerine uygun olarak düzenlenir. Gerekli şartları taşımaması halinde elektronik ortamda gönderilen sözleşme veya görevlendirmeler üç işgünü içinde, diğerleri en geç on beş işgünü içinde Bakanlıkça onaylanır. Sözleşme veya görevlendirilmeleri onaylanmayan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yapamazlar (m. 13/3).

B. Toplum Sağlığı Merkezi

İşyeri hekimliği hizmeti, işyeri bünyesinde kurulan İSGB'den veya dışarıdan hizmet alma yolu seçilerek OSGB'den temin edilmekteyken, 2010 tarihli İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik işyeri hekimliği hizmetinin dışarıdan temin edilebileceği yeni bir aktör tanımlamıştır. Bu aktör Toplum Sağlığı Merkezi'dir ve İSGB ve OSGB iş sağlığı ve

⁹² Ekmekçi, **Genel Esaslar**, s. 65- 66.

⁹³ Ekmekçi, **Genel Esaslar**, s. 67.

⁹⁴ OSGB'lerde çalışan işyeri hekimi ile Birim arasında imzalanacak sözleşme, iş sözleşmesi niteliğindedir. Çünkü iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan bağımlılık unsuru, işyeri hekimi ile OSGB arasında kurulan sözleşmede de yer almaktadır. Pulat, s. 2074.

güvenliği hizmeti yürütmek/sunmak üzere kurulan birimler iken, TSM sadece işyeri hekimliği hizmeti vermek üzere yetkilendirilen bir merkezdir. İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte 5-8. maddeler arasında merkezin nitelikleri, başvuru işlemleri, yetkilendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ele alınmış, 9-12. maddelerde ise görevlendirme belgesi ve sözleşme, işbirliği ve koordinasyon, yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu ve bildirim başlıkları düzenlenmiştir. OSGB'de düzenlendiği gibi, işyeri hekimliği hizmetinin etkin yürütülmesi amacıyla, hizmet sunulan işyerine, aynı işyeri hekiminin ve diğer sağlık personelinin hizmet vermesi esas tutulmuştur (m. 5/4).

Yönetmeliğin 7/3. maddesine göre TSM'ler yetki belgesi almadan veya süresi içerisinde vize işlemini yaptırmadan işyeri hekimliği hizmeti yapamayacaktır. Yetki belgeleri ise beş yılda bir vize ettirilmelidir. 9. madde uyarınca TSM'lerden işyeri hekimliği hizmeti alınması durumunda il sağlık müdürlüğü ile işveren arasında sözleşme imzalanır. TSM'lerde çalışan işyeri hekimi için üç nüsha olarak görevlendirme belgesi düzenlenir. Nüshalardan biri işverende, biri TSM'de kalır, diğer nüsha bildirimle ilgili diğer kanunlardan doğan yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla beş iş günü içinde TSM'lerce Bakanlığa gönderilir. Sözleşme veya görevlendirilmeleri onaylanmayan işyeri hekimleri bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yapamazlar. 10. madde ise işyeri hekimliği hizmetinin TSM'lerden alınması durumunda, iş güvenliği uzmanlığı hizmeti için İSGB veya OSGB ile TSM arasında koordinasyonun işveren tarafından sağlanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu madde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bölünerek alınabilmesinin neden olduğu bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

25.05.2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliğinin⁹⁵ tanımları düzenleyen 3. maddesinin j bendinde Toplum Sağlığı Merkezi; bölgesinde yaşayan toplumun sağlığını geliştirmeyi ve korumayı ön plana alarak sağlıkla ilgili risk ve sorunlarını belirleyen, bu sorunları gidermek için planlama yapan ve bu planları uygulayan, uygulatan birinci basamak koruyucu, iyileştirici ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini müdürlüğün sevk ve idaresinde organize eden, bu hizmetlerin verimliliği şeklinde sunulmasını izleyen, değerlendiren ve destekleyen, bölgesinde bulunan sağlık kuruluşları ile diğer kurum ve kuruluşlar arasındaki koordinasyonu sağlayan sağlık kuruluşu olarak tanımlanmıştır.

Sağlık Bakanlığı 2011 yılı içinde yürürlüğe toplum sağlık merkezlerini düzenleyen iki yönerge koymuştur. Bu yönergelerden biri 03.08.2011 tarihli "Toplum Sağlığı Merkezlerinin Kurulması ve Çalıştırılmasına Dair Yönerge"dir. Yönergenin 3. maddesinde yönergenin hukuki dayanakları olarak, Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği ile 13.12.1983 tarihli ve 181 sayılı Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 43. maddesi gösterilmiştir. Toplum Sağlığı Merkezlerinin Kurulması ve Çalıştırılmasına Dair Yönergenin 4. maddesinde yapılan toplum sağlığı merkezi tanımı Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliğindeki tanım ile örtüşmektedir. Yönergenin 8. Maddesinde ise TSM'nin görev ve yetkileri hüküm altına alınmıştır. 1. Fıkranın (l) bendine göre TSM iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunabilmektedir.

Sağlık Bakanlığı tarafından yürürlüğe sokulan diğer Yönerge, 16.06.2011 tarihli ve 20065 numaralı "Temel İş Sağlığı Hizmetlerinin Uygulama Usul ve

⁹⁵ R.G. 27591.

Esasları Hakkında Yönerge”dir. 1. Maddeye göre Yönergenin amacı, temel iş sağlığı hizmetlerinin etkin, yaygın ve erişilebilir hale getirilmesini temin etmek üzere mevcut sağlık hizmetleri sunumuna iş sağlığı hizmetlerinin entegre edilmesi ve toplum sağlığı merkezleri bünyesinde, kurumsal olarak işyeri hekimliği hizmeti sunmak üzere kurulan, çalışanların sağlığı birimlerinin çalışma usûl ve esasları ile burada görev yapan personelin, görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemektir. 3. Maddede yönergenin dayanakları olarak 13.12.1983 tarihli 181 sayılı Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 43. Maddesi, Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği ve İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte gösterilmiştir.

Yönergeye göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilen toplum sağlığı merkezi bünyesinde, işçi sağlığı ve güvenliği çalışmalarını yürütmek ve işyeri hekimliği hizmeti vermek üzere bir birim kurulabilecek ve bu birimin adı Çalışanların Sağlığı Birimi (ÇSB) olarak anılacaktır. İşyeri sağlık hizmetleri ise yönergenin tanımlara ilişkin 4.maddesinin g bendinde işyerinde çalışanların sağlığını koruyucu hizmetleri esas alarak; sağlık, sosyal ve psikolojik danışmanlık hizmetlerini de kapsayacak şekilde verilen muayene, tetkik, tahlil, tedavi, tıbbi bakım, takip ve rehabilitasyon hizmetleri olarak tanımlanmıştır. ÇSB, Sağlık Bakanlığının belgelendirmesi ile kurulur ve TSM'lere bağlı olarak özel veya kamuya ait farklı binalarda hizmet verecek şekilde oluşturulması da mümkündür (m. 6- 7). 8. Madde uyarınca ÇSB'de en az bir işyeri hekimi görevlendirilmesi zorunludur. Yönergenin diğer maddelerinde İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe paralel hükümlere yer verilmiş, Yönergenin sonuna TSM adına İl Sağlık Müdürlüğü ile işyeri arasında yapılacak hizmet sözleşmesi örneği eklenmiş, işyerindeki işçi sayısına ve yapılan işin tehlike derecesine göre değişen aylık işyeri hekimliği fiyat listesi ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında verilecek hizmetlerde uygulanmak üzere birim fiyat listesine yer verilmiştir.

Temel İş Sağlığı Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönergenin 10. maddesi ise tartışmaya neden olabilecek bir hükümdür. Maddeye göre, il sağlık müdürlüğü tarafından ÇSB biriminde gerek görülmesi halinde, mühendisler gerekli sertifika programına gönderilerek iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilir. İş güvenliği uzmanına; ilgili yönetmelik hükümlerine göre yetki belgesi alınır ve işyerleri ile ayrı sözleşme yapılır (f. 1). İş güvenliği uzmanı; görev, yetki ve sorumluluğunu ilgili yönetmeliğe uygun olarak yerine getirir veya kullanır (f. 2).

Belirtmek gerekir ki anılan Yönergeye dayanak olarak gösterilen İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Toplum Sağlığı Merkezinin Çalışma Sağlığı Biriminden iş güvenliği uzmanı istihdam edilebileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Aksine anılan Yönetmelikte TSM sadece işyeri hekimliği hizmeti alınan bir merkez olarak tanımlanmıştır. ÇSGB tarafından çıkarılan 2010 tarihli İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte ise Toplum Sağlığı Merkezine dair hiçbir düzenleme bulunmamaktadır. Yönerge ile Toplum Sağlığı Merkezinin görev ve yetkileri hukuka aykırı biçimde genişletilmiştir. Yukarıda anılan nedenlerle TSM'lerden sadece işyeri hekimliği hizmeti alınabileceği düşüncesindeyiz.

IV. GÖREVLENDİRMEDE TABİP ODASI ONAYI

İşyeri hekimliğine ilişkin ilk Yönetmelik olan 1980 tarihli İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinde işverenin mahalli tabip odası aracılığıyla işyeri hekimi atayabileceği düzenlenmişti. Müracaat üzerine ilgili tabip odası, işyeri hekimi olarak görev almak isteyen hekimlerin adlarını işverene bildirecekti ve işveren bu adaylardan işyeri hekimliği niteliğine uygun olanlarla sözleşme yapmakta serbestti. Türk Tabipler Birliği'ne açık bir yetki vermeyen, sadece "aracılığı" ibaresini bulunduran bu hüküm uyarınca Tabipler Birliği, TTB Kanununun 5. maddesine dayanarak işveren ile işyeri hekimi arasındaki ilişkiye birçok yönden (sözleşmeye onay verme, ücrete, çalışma sürelerine) müdahalelerde bulunmaya başlamıştı. Tamamen fiili bir uygulamaya yol açan ve işyeri hekimlerinin tabip odalarının aracılığı ile görevlendirilmesine dair 1980 tarihli Yönetmelikte yer alan hüküm 2003 ve 2009 tarihli eski Yönetmeliklerde bulunmamaktaydı. Bu isabetlidir çünkü, katıldığımız görüşe göre; hiçbir meslek kuruluşunun, kural olarak üyeleri üzerinde kiminle çalışacağını belirleme yetkisi bulunmamaktadır⁹⁶. 2010 tarihli Yönetmelikte de Tabipler Birliğinin onayına yer verilmemiştir, bu nedenle işverenlerin Yönetmeliğin aradığı özellikleri taşıyan herhangi bir işyeri hekimi ile sözleşme yapması mümkündür.

Diğer yandan Türk Tabipler Birliği'nin 2003 tarihli Yönetmeliğin bazı hükümlerinin yürütmesinin durdurulması ve iptaline ilişkin açtığı davaya bakacak olursak; Danıştay 10.Dairesi'nin 28.2.2006 tarih ve 2004/1253 E. 2006/1658 K. sayılı kararında "6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 4.üncü, 5.inci maddesi ile Ek madde 1'de yer alan hükümlere göre, işyeri hekiminin atanmasında ilgili tabip odasının onayı gerektiği kuşkusuz olup, tabip odasının denetim ve atama yetkisini ortadan kaldıran, Yönetmeliğin 25. maddesinde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır." gerekçesiyle işyeri hekiminin görevlendirilmesi başlıklı 25. maddenin iptaline karar verdiğini görürüz. Yine Tabipler Birliği tarafından 2009 tarihli Yönetmeliğin bazı maddelerinin yürütmesinin durdurulması ve iptali için açılan dava hakkında Danıştay 10.Dairesi, 29.03.2010 tarihli 2010/696 Esas sayılı kararda, Yönetmeliğin görevlendirme belgesi ve sözleşme başlıklı 26. maddenin ilk fıkrasının hukuka ve hizmet gereklerine aykırılık, maddenin tamamının ise eksik düzenleme nedeniyle yürütmenin durdurulmasına karar vermiştir. Konuya ilişkin kararda herhangi bir gerekçe bulunmamakla birlikte, Tabipler Birliğinin maddenin durdurulmasını işyeri hekiminin görevlendirilmesinde tabip odası yetkisine yer verilmemesi nedeniyle talep ettiği bilinmektedir.

İşverenle işyeri hekimi arasında ilk defa sözleşme yapılması halinde Türk Tabipler Birliğinin bu sözleşmeye dair onayı veya izni yukarıda açıklamaya çalıştığımız üzere aranmamalıdır. Bununla birlikte, işyeri hekimi, ikinci bir işyerinde görev yapmak istediğinde, ikinci işverenle yapılacak sözleşmede Türk Tabipler Birliğinin, hekiminin ikinci bir işyerinde görev alması konusunda onay vermesi aranmaktadır. Anılan onayın zorunluluğu Türk Tabipler Birliği Kanununun 5. maddesinden kaynaklanır. Maddeye göre: Özel kurum ve işyeri tabipleri; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul edilmedikçe, her ne suretle olursa olsun, diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamazlar. (f.1) Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerine ait

⁹⁶ Ekmekçi, **Yürütmeyi Durdurma**, s. 145.

kadrolarda çalışan tabiplere kurumlarınca verilecek ikinci görevler bu hükmün dışındadır. (f. 2) Tabip odaları idare heyetleri; tayin hususunda vaki müracaatları, iş hacmi, vazifenin Tabipinin Tabiileri arasında adilane bir surette tevzii, hizmetin iyi yapılması ve benzeri sebepler dairesinde tetkik eder ve esbabı mucibeli bir karara bağlar.(f. 3)Gerek tabipler ve gerekse bunları istihdam eden bilumum daire, müessese ve işyerleri, tayin, nakil, işten ayrılma ve sair suretlerle hasıl olan değişiklikleri en geç 15 gün zarfında mahalli tabip odalarına bildirmeye mecburdurlar (f. 4).

Ek madde 1’de ise 5. Maddeye aykırılık hali düzenlenmiştir: “5 inci maddeye göre kayıtlı buldukları tabip odaları idare heyetinin muvafakatini almadan ek bir tabiplik vazifesi kabul eden veya bu Kanunun yayımı tarihinde uhdesinde birden fazla tabiplik vazifesi olup da üç ay zarfında bir beyanname ile keyfiyeti tabip odalarına bildirmeyen veya gerçeğe aykırı beyanname veren veyahut bu beyanname üzerine idare heyetinin vereceği karara uymayarak vazifeye devam eden tabipler, Haysiyet Divanınca o yılki en yüksek yıllık üye aidatının beş katı ile on katı arasında değişen para cezasıyla cezalandırılırlar” (f. 1) “Yukarıdaki fiillerden dolayı mahkûm olmasına rağmen, beyanname vermeyen veya hakikate uymayacak şekilde beyanname veren veyahut ek vazifeye devamda ısrar eyleyen veya bu vazifeyi bıraktığı halde idare heyetinin muvafakati olmadıkça başka bir ek vazife kabul eden tabipler hakkında Haysiyet Divanınca o yılki en yüksek yıllık üye aidatının on katı ile yirmi katı arasında değişen para cezasına hükümlenir” (f. 2).

Bir işyerinde işyeri hekimliği yapanların başka bir yerde ikinci bir işyeri hekimliği görevi alabilmesinin Tabip Odasının onayına bağlı tutulmasının nedeni; hekimler arasında haksız rekabetin önlenmesi ve bu görevin sadece belirli hekimlerin elinde toplanmasını engellemektir⁹⁷. Kanımızca bu gerekçe isabetlidir. 2003 tarihli Yönetmeliğin 25. maddesinde hekimin ikinci bir görev yapması halinde tabip odasının onayının gerekliliğine açıkça yer verilmişken, 2009 tarihli Yönetmelikte ve yürürlükte bulunan 2010 tarihli Yönetmelikte bu konuya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat kanımızca TTB Kanunundaki 5. madde yürürlükteyken, bu yönde bir hükme Yönetmelikte yer verilmemesi Türk Tabipler Birliğinin onay yetkisini ortadan kaldırmaz.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğine, dolayısıyla işyeri hekimliğine ilişkin mevzuat 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden günümüze kadar geçen sürede İş Hukukunun en çok değişikliğe uğrayan bölümlerinden biri olmuştur. Kanunda değişiklik, değişiklik uyarınca yürürlüğe giren Yönetmelik, Yönetmeliğin bazı hükümlerinin Danıştay tarafından iptali veya yürütmesinin durdurulması kararı, bu karar uyarınca yeniden düzenlenen mevzuat şeklinde ilerleyen süreç nedeniyle işyeri hekimliği konusunda sağlıklı ve tutarlı bir uygulamadan söz etmek oldukça güçtür.

İşyeri hekimliği 6009 sayılı yasa ile 4857 sayılı İş Kanununda ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununda yapılan değişikliklerle günümüzdeki son halini almış, değişik 81. madde uyarınca 2010 tarihinde üç Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliklerden işyeri hekimliğine ilişkin düzenlemeler barındıran İş Sağlığı ve Gü-

⁹⁷ Süzek, s. 809.

venliği Hizmetleri Yönetmeliği ile İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin toplam 3 maddesi ve 2 maddenin bazı ibarelerinin yürütmesi durdurulmuştur. Konu bu sayı üzerinden değerlendirildiğinde, geçmiş kararlara oranla Yönetmeliğin çok küçük bir kısmının yürütmesinin durdurulduğu, işyeri hekimliği konusunun düzenli, istikrarlı hale gelmeye başladığı düşünülebilir. Bunun nedeni kanımızca Kanunkoyucunun 6009 sayılı Kanun ile ve sonrasında yapılan düzenlemelerde, Danıştay'ın önceki Yönetmeliklere dair kararlarındaki yürütmeyi durdurma ve iptal gerekçelerini göz önünde bulundurarak, normlar hiyerarşisine uygun hükümler öngörmüş olmasıdır. Diğer yandan verilen karar sadece yürütmeyi durdurmaya ilişkindir, iptale ilişkin karar henüz yayımlanmamıştır ve 2010 tarihli Yönetmelikler kısa bir süredir yürürlüktedir. Bu nedenle uygulamaya dair geniş kapsamlı bir değerlendirilmede bulunabilmek için yeterli veri henüz oluşmamıştır.

İş Kanununun 81. maddesi uyarınca çıkarılan Yönetmeliklerden İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile işyeri hekimliği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu Yönetmelik hakkında genel olarak söylenebilecek olan 2009 tarihli önceki Yönetmeliğe göre daha ayrıntılı düzenlemelere yer verdiği ve bunların çoğunun olumlu gelişmeler olduğudur. İsteği üzerine işyeri hekimliği belgesi verilecek grubun daraltılmış olması, işyeri hekimlerine dair ihhtar puanlaması sistemi ve yetki belgelerinin askıya alınması hatta iptaline ilişkin getirilen düzenlemeler, mesleki bağımsızlığın sonuçlarının hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılamayacağı ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartların konulamayacağına hüküm altına alınmış olması, işverenin gereken tedbirleri almaması halinde hekimin işvereni Bakanlığa rapor edebilmesinin açıkça düzenlenmiş olması, olumlu gelişmelere örnek olarak gösterilebilir.

Yönetmelikte göze çarpan bir diğer husus birçok maddede Bakanlığın işyeri hekimliği alanında ciddi bir denetim anlayışı getireceğine dair ibarelerin bulunmasıdır. Örneğin 34/3. maddede Bakanlığın hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin izlenmesi amacıyla kendi görev ve yetki alanına giren konularda TSM ve eğitim kurumlarını denetleyecek olması, işyeri hekimliği eğitimi sunmak için Bakanlığa başvuran kurumların önceki Yönetmeliklere nazaran belgelerinin daha kapsamlı bir incelemeden geçirilmesi yine olumlu olarak değerlendirilecek düzenlemelerdir. Hekimlere eğitim verilmesi konusunda da, Bakanlık işyeri hekimliği eğitimini kendisi vermektense, eğitimin herkes tarafından verilmesi ve eğitim verenlerin sıkı bir denetime tabi tutulması anlayışını benimsemiş gözükmektedir. Fakat kanımızca uygulamada kısa bir süredir eğitim verme deneyimi olan şirketlere dahi işyeri hekimliği eğitimi konusunda yetki verildiği halde, uzun yıllardır deneyimi ve birikimi olan meslek kuruluşlarının, sendika, dernek ve vakıfların eğitim verecek kurumlar dışında bırakılması Yönetmeliğin eksikliklerinden olmuştur.

Danıştay'ın verdiği son kararlarda Yönetmeliklerin yürürlüğe girmesinden önceki tarihte alınan işyeri hekimliği eğitimlerin ve sertifikaların geçerliliğini düzenleyen hükümlerin yürütmesini durdurduğu görülmektedir. Kararlara göre 16.12.2003 tarihinden önce ve 27.11.2010 tarihinden sonra verilen işyeri hekimliği sertifikalarına dair hiçbir hukuki sorun bulunmamaktadır. Geçerliliği tartışmalı olan sertifikalar, bu iki tarihin arasındaki yaklaşık yedi yıllık dönemde verilen sertifikalardır. Danıştay bu dönemdeki eğitimlerden, 16.12.2003-15.8.2009 tarihleri arasındaki dönemde yalnızca üniversiteler ile eğitim ve

araştırma hastanelerince işyeri hekimliği ya da iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlık alanlarında verilen eğitimleri, 15.8.2009- 27.11.2010 tarihleri arasında ise Bakanlık ve ÇASGEM'in düzenledikleri işyeri hekimliği eğitim programları ve iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığına yönelik olarak üniversitelerce verilen eğitimleri geçerli saymaktadır. Bu kararlar nedeniyle anılan dönemlerde Danıştay'ca yetkili görülmeyen kurumlardan eğitim gören hekimlerin sertifikalarının geçerliliğine dair ciddi bir hukuki boşluk ortaya çıkmıştır.

Öğretide bizim de katıldığımız görüş uyarınca, normun iptaline yönelik olarak açılan davada yargı organınca yürütmeyi durdurma kararı verilmiş ise, normun yürürlüğe girdiği tarih ile yürütmeyi durdurma kararının verildiği tarihe kadar geçen sürede yapılan işlemler geçerliliğini koruyacaktır. Çalışmada açıklanmaya çalışılan nedenlerle işyeri hekimliğine dair sertifikalardan, 2003 tarihli Yönetmeliğin yürürlük ile iptal tarihleri olan 16.12.2003- 28.02.2006 tarihleri arasındaki süreçte, Yönetmelikte eğitim verebileceği öngörülen bütün kurumlar tarafından verilmiş olan eğitim ve sertifikaların geçerliliğini koruyacağı kanısındayız. Aynı doğrultuda 15.08.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin, özel hukuk kişilerinin işyeri hekimliği eğitimi vereceği ibaresinin yürütülmesinin durdurulduğu 15.03.2010 tarihine kadar geçen yaklaşık yedi aylık dönemde eğitimi tamamlayan ve sertifika alan işyeri hekimleri olmuş ise, bu kişilerin sertifikalarının da eğitimlerinin hangi kurum tarafından verildiğine bakılmadan geçerli kabul edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Yönetmelikte değinilmiş olmakla birlikte işyeri hekiminin işveren ile sözleşme yaparken Türk Tabipler Birliğinden onay alıp alınmaması hususunda ise; işveren ile işyeri hekimi arasında ilk defa sözleşme yapılması halinde Tabipler Birliğinin bu sözleşmeye dair onay veya izninin aranmayacağı, işverenin Yönetmeliğin aradığı özellikleri taşıyan herhangi bir işyeri hekimi ile sözleşme yapmasının mümkün olduğu, fakat işyeri hekimi, ikinci bir işyerinde görev yapmak istediğinde, ikinci işverenle yapacağı sözleşmede Türk Tabipler Birliğinin onayının aranacağı kanısındayız. Çünkü Türk Tabipler Birliği Kanununun 5. maddesi halen yürürlükteyken, bu yönde bir hükme yeni Yönetmelikte yer verilmemesi Türk Tabipler Birliğinin onay yetkisini kanımızca ortadan kaldırmamaktadır.

KAYNAKÇA

Akın, Levent; "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", **AÜHFD**, C.54, S.1, Ankara, 2005, ss. 1- 60.

Avrupa'da İş Hekimliği Kapsam ve Yeterlilikler, Dünya Sağlık Örgütü, Çev: Dr. Didem Gediz Gelegen, Ebru Saner Kaan, Nalan Özdemir, TTB Yayınları, Ankara, Nisan 2002.

Başbuğ, Aydın; "İşyeri Hekiminin Tam Gün Çalışma Zorunluluğu Nedeniyle Çalışma Koşullarının Değişmesi", **Sicil**, Y.5, S. 19, MESS, İstanbul, Eylül 2010, ss. 41- 47.

Bayram, Fuat; **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.

Centel, Tankut "İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım", **Sicil**, Y.5, S. 19, MESS, İstanbul, Eylül 2010, ss. 5- 11.

Cılga, Erten; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler”, **Sicil**, Y.5, S. 20, MESS, İstanbul, Aralık 2010, ss. 59- 71.

Çelik, Nuri; **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 24. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.

Çolak, Başar / Öztürk, Mehmet Onat; “İş Kazasına Bağlı Yaralanmalar ve İşyeri Hekiminin Bazı Yükümlülükleri”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ankara, Nisan-Mayıs-Haziran 2011, s. 43-48.

Demircioğlu, Murat; “İş sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Danıştay’ın Verdiği Son Yürütmeyi Durdurma Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Sicil**, Y.6, S. 23, Eylül 2011, MESS, İstanbul, ss. 93- 110.

Demircioğlu, Murat; “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, **Kamu-iş Dergisi**, C. 44, S.2, Ankara, Haziran 1997, ss.193- 217.

Demircioğlu, Murat; **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanı**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006. (İş Güvenliği Uzmanı)

Ekmekçi, Ömer; **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal Yayınevi, İstanbul, Ekim 2005. (İşyeri Örgütlenmesi)

Ekmekçi, Ömer; “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, İstanbul, Nisan 2001, ss. 73- 88.

Ekmekçi, Ömer; “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, **Sicil**, Y.4, S. 16, MESS, İstanbul, Aralık 2009, ss. 63- 69. (Genel Esaslar)

Ekmekçi, Ömer; “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Danıştay’ın Yürütmeyi Durdurma Kararları ve Hukuki Etkileri”, **Sicil Dergisi**, MESS, İstanbul, Mart 2006, ss. 135- 148.

Emiroğlu, Celal/ Koşar, Levent; “İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipler Birliği, Ankara, Ocak- Şubat-Mart 2011, ss. 2- 13.

Gözler, Kemal; *İdare Hukuku*, C: 1, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2008.

Güzel, Ali; “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, 24 Mayıs 2003, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara, 2003, ss. 9- 64.

Güzel, Ali / Okur, Ali Rıza / Caniklioğlu, Nurşen; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2009.

Özer, Kasım; “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi Uygulaması”, **İşyeri Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri- 17 Aralık 2009- İstanbul**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları No: 304, Ankara, 2010, ss. 35- 48.

Pulat, Pelin; “İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C. III, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, ss. 2063- 2102.

Seratlı, Gaye Burcu; “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **AÜHFD**, C. 53, S.2, Ankara, 2004, ss. 197- 245.

Süzek, Sarper; **İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.

Tuncay, A.Can / Ekmekçi, Ömer; **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 14. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.

Yılmaz, Fatih; “ Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 11, S.2, Ankara, 2010, ss. 89- 112.

<http://www.csgb.gov.tr>

<http://www.ttb.org.tr>

www.kazanci.com