

Doç. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Danıştay'ın Yürütmeyi Durdurma Kararları ve Hukuki Etkileri

### 1. Genel Olarak

İşyerlerinde sağlık birimi oluşturulması ve işyeri hekimi bulundurulması konusu çalışma yaşamının hâlâ pek çok sorunu bünyesinde barındıran konularından biri olmaya devam etmektedir<sup>1</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte iken işyeri hekimi bulundurulması yükümü konusunda görülen hukuka aykırı uygulamaları ortadan kaldırmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinde, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin, Sosyal Sigortalar Kurumu'na 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 oluşturmakla yükümlü buldukları hükme bağlanmıştır.

Öte yandan işyeri hekimi istihdamının esaslarını belirlemek üzere; işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimlerinin Sağlık Ba-

kanlığı ve Türk Tabipler Birliği'nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenleneceği öngörülmüştür. Maddede sözü edilen yönetmelik, "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" adıyla 16 Aralık 2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Eski Yönetmelik de yürürlükten kaldırılmıştır.

Yapılan bu düzenlemelerle konu büyük ölçüde açıklığa kavuşturulmuştur. Bu konuda yargının da çok önemli katkıları olmuştur. Nitekim; öncelikle Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Türk Tabipler Birliği tarafından hazırlanan işyeri hekimliği asgari ücret tarifelerinin bağlayıcı olmadığı yolunda oldukça yeni tarihli bir karar vermiş, bu konudaki tereddütleri önemli ölçüde ortadan kaldırmıştır<sup>2</sup>. Öte yandan; İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin bazı hükümlerinin iptali ve yürütmenin durdurulması talebiyle Türk Tabipler Birliği Merkez Konseyi tarafından açılan davada, Danıştay 10. Dairesi ve İdari Dava Daireleri Genel Kurulu yürütmeyi durdurma talebini incelerken önemli

## Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Türk Tabipler Birliği tarafından hazırlanan işyeri hekimliği asgari ücret tarifelerinin bağlayıcı olmadığı yolundaki kararı ile bu konudaki tereddütleri önemli ölçüde ortadan kaldırmıştır.

tespitler içeren kararlar vermiştir. Bununla birlikte verilen yürütmeyi durdurma kararları uygulamada belli başlı konularda tereddütlerin doğmasına neden olmuştur.

### II. Yönetmelik Hükümlerine Genel Bakış

16 Aralık 2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te, hangi işyerlerinde sağlık birimi kurulacağı ve işyeri hekimi bulundurulacağı, işyeri sağlık birimlerinin yapısı ile çalışma usul ve esasları, ortak sağlık birimi kurulması, kimlerin işyeri hekimi olabileceği, işyeri hekimlerinin eğitimi, eğitim ve sertifikanın hangi makam tarafından verileceği, işyeri hekimlerinin asgari görev süresi ile işyeri hekimlerinin görev ve yetkileri, işyeri hekimi ile yapılacak sözleşme, ayrıca işyeri hemşiresi ve sağlık memurunun nitelikleri, görevleri ve eğitimleriyle ilgili önemli hükümlere yer verilmiştir<sup>1</sup>.

Bu bağlamda; Yönetmeliğin 18. maddesine göre, işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca verilmiş bir işyeri hekimliği sertifikasına sahip bulunması gerekmektedir. Kimlerin bu sertifikayı alabileceği konusunda ikili ayırım yapılmıştır (m.19). Buna göre; eğer, iş müfettişliği yapmış veya üniversitelerden iş sağlığı bilim doktorası veya bilim uzmanlığı almış, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış bir hekim söz konusu ise, bu hekimleri istekleri halinde işyeri hekimliği sertifikası verilmektedir. Bu kapsama girmeyen hekimlerin işyeri hekimliği sertifikasına sahip olabilmesi için ise, Bakanlıkça düzenlenen işyeri hekimliği sertifika eği-

tim programlarına katılması ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavda başarılı olması gerekmektedir.

İşyeri hekimliği sertifika eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, sınav komisyonunun oluşturulması ve sınavın yapılış şekli ile ilgili usul ve esaslar İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu tarafından belirlenmektedir. Bu Komisyon tarafından teorik ve pratik şeklinde en az 180 saat olan bu sertifika eğitiminin ve sınavın yapılması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülmektedir.

İşyeri hekimlerinin hizmet süresi Yönetmeliğin 21 ve 25. maddelerinde, işyerinin girdiği risk grubu ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenmiştir.

Yönetmelikte ayrıca sağlık birimlerinde iş sağlığı hizmetleri dışında kalan birinci basamak tedavi hizmetleri ile usul ve esasların SSK ile işveren arasında yapılacak protokole göre belirleneceği öngörülmüş (m.15), buna ilişkin usul ve esaslar SSK Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanarak yürürlüğe konulan 25.12.2003 tarih ve 3 - 222 sayılı "Hekim Yetkisi" konulu Genelge ile belirlenmiş, ancak Danıştay'ın verdiği yürütmeyi durdurma kararlarından sonra 2.1.2006 tarih ve 3 - 255 sayılı Genelge yürürlüğe konulmuştur.

### III. İptal Talebinin İçeriği

TTB tarafından açılan davada;

- "Tanımlar" başlıklı 4. maddede yer alan işyeri hekimi tanımı ile "İşyeri hekiminin nitelikleri" başlıklı 18. madde, "Sertifikalandırma" başlıklı 19. madde, "Eğitim ve sınav" başlıklı 20. maddelerinin; yetki, sebep ve amaç unsurları yönünden hukuka aykırı oldukları,

- 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da tıp fakültesi mezuniyeti sonrası işyeri hekimi sertifikasyon eğitiminin davalı idarece yapılmasına yetki veren bir düzenleme bulunmadığı,

- bu Kanunda değişiklik yapan 4957 sayılı Kanuna ilişkin Tasarımın 12. maddesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasında "işyeri hekimlerine eğitim ve sertifika vermek" sayılmış iken, komisyon aşamasında taslaktan çıkarıldığını,

- İş Kanunu'nun 81. maddesinde öngörülen eğitimleri yönetmelikle düzenleme görev ve yetkisinin, eğitimin de Bakanlık tarafından verileceği an-

lamına gelmediği, Yönetmeliğin 20. maddesinde işyeri hekimi sertifika eğitim programı ve sınavını yürüteceği belirtilen ÇASGEM'in de böyle bir yetkisinin bulunmadığı,

- 6023 sayılı Kanun uyarınca mezuniyet sonrası tıp eğitiminde Türk Tabipler Birliği'nin yetkili ve görevli olduğu,

- Sertifika eğitimini 15 yıldan bu yana sürdüren TTB tarafından 28.509 hekime sertifika verildiği,

- Danıştay kararlarının da bu yönde olduğunu ileri sürerek iptali ve öncelikle yürütmenin durdurulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

#### IV. Danıştay 10. Dairesi'nin Kararı

Yönetmeliğe ilişkin yürütmeyi durdurma ve iptal talebini inceleyen Danıştay 10. Dairesi 28.5.2004 tarih ve 2004/1253 esas sayılı kararında özetle;

tülmesinin normal tıp eğitiminin yanı sıra iş hukuku, sosyal politika ile kimya ve sanayi sektörünü ilgilendiren konularda da bilgi sahibi olmayı gerektirdiğinden, işyeri hekimliğine atanacak kişilerin yetiştirilmesine yönelik eğitim programı uygulamasında kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle işyeri hekimliği sertifikası verilmesi uygulamasına son verilmesi istemi yönünden davanın reddedildiği,

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi öncesinde işyeri hekimliği eğitimi ve sertifikası vermeye yetkili makamın açıkça düzenlenmemiş olması ve İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 6/c maddesinin işyeri hekimliği sertifikası verecek makamı açıkça göstermemesi nedeniyle yukarıda belirtilen Danıştay kararıyla iptal edilmesi sonrasında, 4857 sayılı Kanunun 81. maddesi ile işyeri he-

## İşyeri hekimi eğitimi ve sertifikası verme konusunda Türk Tabipler Birliği'ne açıkça yetki veren bir düzenleme mevzuatımızda yer almamaktadır.

- İşyeri hekimi eğitimi ve sertifikası verme konusunda Türk Tabipler Birliği'ne açıkça yetki veren bir düzenlemenin mevzuatımızda yer almadığı,

- 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükte bulunan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 6/c maddesinde yer alan "yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak" hükmünün iptali istemiyle açılan davada Danıştay 10. Dairesi'nin 8.11.2001 tarih ve E.2001/1467 K.2001/38+1 sayılı kararıyla, işyeri hekimliği verecek makamın açıkça belirlenmediği gerekçesiyle Yönetmeliğin 6/c maddesinin iptaline karar verdiği,

- doktor olan bir davacının işyeri hekimliği sertifikası verilmesi uygulamasına son verilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin ve dayanağı Yönetmelik hükmünün iptali istemiyle açtığı davada, Danıştay 8. ve 10. Daireleri'nin müşterek heyetince verilen 20.2.2002 tarih ve E.1998/794 K.2002/1186 sayılı kararla; çalışma ortamından ve koşullarından kaynaklanan sağlık riskleri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, acil yardım ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerinin yürü-

kimlerinin eğitimleri konusunda Yönetmelik çıkarılarak düzenleme yapmak yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmek suretiyle boşluğun doldurulduğu dikkate alındığında davacının bu konuda Türk Tabipler Birliği'nin yetkili olduğu yolundaki iddiasının yerinde görülmediği;

- İşyeri hekimliği sertifika programının hazırlanıp uygulanması ve yapılına ilişkin usul ve esasların Yönetmeliğin 20. maddesi uyarınca konuya ilişkin tüm tarafların katılımını sağlayacak şekilde "İşyeri Hekimi Eğitim Komisyonu" tarafından belirlenmesinde ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu'nun 31. maddesiyle kurulan ÇASGEM'in (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi'nin) bu Komisyonca belirlenen program ve sınavın yürütülmesiyle görevlendirilmesinde 4857 sayılı Kanunun 81. maddesiyle verilen yetkiye, 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilatı Kanunu'nun 1. maddesinde belirtilen amacına ve hizmet gereklerine bir aykırılık görülmediği,

- İş Kanunu'nun 81. maddesi uyarınca 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran bütün işyerlerinde bir sağlık birimi kurulması ve işyeri hekimi istihdam

edilmesi zorunluluğuna Yönetmeliğin 5. maddesinde açıkça yer verilmiş olduğu, işyeri ortak sağlık birimi kurulmasının 5. maddede öngörülen işyeri sağlık birimi kurulması zorunluluğunu ortadan kaldırmadığı, 5. maddedeki yükümlülük dışında ayrıca isteğe bağlı olarak ortak sağlık birimi kurulmasını düzenlediği, Yönetmeliğin kapsamının en az 50 işçi çalıştıran işyerleri olması nedeniyle 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin düzenlenmesinde hukuka aykırılık bulunmadığı,

- Ülkemizde işyerlerinin hangi risk grubuna gireceğine ilişkin yeterli bilimsel veri ve istatistik bulunmadığı ve işyeri hekimlerinin görevleri dikkate alındığında öngörülen sürelerin oldukça yetersiz olduğu ileri sürülmüş ise de, 21. maddede öngörülen komisyon çalışmaları sonucu hazırlanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risk gruplarının ilgililerce ayrıca dava konusu yapılabileceği, işyeri hekimi iş sağlığı hizmetlerine ilişkin olarak öngörülen sürenin koruyucu sağlık hizmetiyle işe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri için öngörülen asgari süre olduğu, işçi sayısı ve işin tehlike derecesi dikkate alınarak belirlendiği dikkate alındığında, söz konusu düzenlemelerde herhangi bir hukuka aykırılık saptanamadığı,

- Eski Yönetmeliğin 22. maddesinde işyeri hekimlerinin görevleri arasında yer verilen "iş kazası soruşturmaları ile bunlara karşı alınacak tedbirlerin tespiti ile ilgili araştırmalara katılma" görevine yeni Yönetmelikte yer verilmemesinde yürütmenin durdurulmasını gerektirecek bir hukuka aykırılık bulunmadığı,

- Yönetmeliğin 15. maddesinde, sağlık biriminde iş sağlığı hizmetleri dışında kalan birinci basamak tedavi hizmetleri ile ilgili usul ve esasların SSK ile işveren arasında yapılacak protokolle belirleneceğinin öngörülmüş olmasının işyeri hekiminin iradesinin bir yana itilmesi sonucunu doğurmayacağı,

- İşyeri hekimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları gereği çalışma ortamının verimliliğine doğrudan ve dolaylı olarak katkıda bulunacakları açık olduğundan, Yönetmeliğin 24. maddesinde işyeri hekimlerinin sorumlulukları arasında, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunma sorumluluğuna yer verilmesinde hukuka ve hizmet gereklerine aykırılık bulunmadığı,

- İşyeri hekimlerinin tabib odası aracılığıyla gö-

revlendirilmesine ilişkin hükme yeni Yönetmelikte yer verilmemesinin tabib odasının denetim yetkisinin yok sayılması, işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığının ortadan kaldırılması ve işverenin keyfiyetine bırakılması sonucunu doğurmadığı, Türk Tabipler Birliği'nin 6023 sayılı Kanun'dan doğan denetim hakkı ile yetkilerinin kullanılmasına engel bir düzenleme bulunmadığı, tabiplerin ikinci görev yapmalarında tabib odalarından izin alınmasının arandığı, işyeri hekimlerinin yetki ve mesleki bağımsızlıklarının Yönetmeliğin 23. maddesinde açıkça düzenlenmiş olması nedeniyle söz konusu düzenlemelerde hukuka aykırılık bulunmadığı,

- Yönetmeliğin işyeri hemşiresi ve sağlık memurunun görevlerinin belirtildiği 30. maddesinin bazı bentlerinde sayılan görevlerin, bazı kayıtların tutulması ve sevk işlemleri gibi yardımcı hizmetler olarak bu kişilerin kanunen yapabilecekleri görevler kapsamında kaldığından, bu görevlerin hekimin çalışma alanında bulunduğundan söz edilemeyeceği sonucuna varmış ve yürütmenin durdurulması talebini reddetmiştir.

## V. Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun Kararı

Danıştay 10. Dairesi'nce verilen ve yürütmenin durdurulması talebinin reddine ilişkin karara Türk Tabipler Birliği'nce itiraz üzerine Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 2.12.2004 tarih ve YD İtiraz No 2004/600 sayılı kararında;

- 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 27. maddesine göre; ancak idari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının gerçekleşmesi durumunda yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi mümkün olup, Yönetmeliğin 4. maddesindeki "ortak sağlık birimi" tanımı ile 5, 9, 15, 17, 21, 22, 24, 25, 26. maddeleri ve 30. maddesinin (b), (c) ve (e) bentleri açısından yürütmenin durdurulmasına karar verilebilmesi için Kanunun aradığı koşulların gerçekleşmediği,

- Her ne kadar davacı tarafından, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu uyarınca mezuniyet sonrası sürekli tıp eğitiminde Türk Tabipler Birliği'nin görevli ve yetkili olduğu, işyeri hekimliği sertifikası eğitiminin 15 yıldan beri Türk Tabipler Birliği tarafından sürdürüldüğü ileri sürülmüş ise

de, hekimlere işyeri hekimliği eğitimi ve bu eğitim sonrasında sertifika verilmesi konusunda Türk Tabipler Birliği'ni yetkili kılan açık ve tartışmaya yol açmayacak herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden davacının bu iddiasının yerinde görülmediği.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinin ikinci fıkrasında, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliği'nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenecek hususlar arasında işyeri hekimlerinin eğitimlerinin yer aldığı, anılan madde gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işyeri hekimliği eğitimi konusunda düzenleme yapma yetkisinin bulunduğu ve bu kapsamda hekimlere yönelik işyeri hekimliği ile ilgili usul ve esasları belirleyebileceğinin kuşkusuz olduğu,

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu konuda sahip olduğu düzenleme yetkisine dayanarak, hekimlere yönelik işyeri hekimliği eğitiminin Bakanlık ve Bakanlığa bağlı eğitim kuruluşu aracılığıyla verilmesi şeklinde düzenleme yapmasının mümkün olduğu.

- Dava konusu Yönetmelikle belirtilen şekilde bir düzenleme yapılmış olmakla birlikte, yapılan bu düzenlemenin hukuka ve hizmet gereklerine uygunluğunun denetiminin yargı yerince yapılacağı.

- 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 2. maddesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri sayılmış olup maddenin (e) bendinde, çalışanların mesleki eğitimlerini sağlayıcı tedbirler almak, (g) bendinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirler almanın Bakanlığın görevlerinden olduğu, ancak bu maddede işyeri hekimlerinin eğitimlerini verme ve işyeri hekimi sertifikası verme konusunda Bakanlığa verilmiş bir görev bulunmadığı, zira Bakanlığın ana hizmet birimlerinden olan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevlerinin sayıldığı Kanunun 12. maddesinde de, işyeri hekimlerine eğitim ve sertifika verme görev ve yetkisinin adı geçen Genel Müdürlüğe tanınmadığı,

- Diğer yandan 7460 sayılı Kanun ile kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin görevleri arasında sayılan eğitim verme yetkisinin, hekimlere işyeri hekimliği konusun-

da verilecek eğitim yetkisini kapsamayıp, burada Bakanlık personeli ile işçi, işveren ve yönetici personeli işyeri hekimliği konusunda bilgilendirmeyi amaçlayan bir eğitimin kastedildiği,

- İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu'nun herhangi bir yasal dayanağı olmaksızın dava konusu Yönetmelikle oluşturulduğu ve işyeri hekimliği eğitim programı, sınav komisyonu, sınavın yapılaş şekli gibi kamu hizmetlerinde görevli ve etkin bulunduğu,

- Halbuki mevzuatta işyeri hekimliğinin 19.6.2002 tarih ve 24790 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan Tıpta Uzmanlık Tüzüğü ile yan dal uzmanlığı şeklinde düzenlendiği, yine aynı Tüzük ile iş ve meslek hastalıklarının da yan dal uzmanlığı şeklinde düzenlendiği, bunun yanı sıra üniversitelerde iş sağlığı konusunda bilim doktora-sı veya bilim uzmanlığı almanın mümkün bulunduğu, işyeri hekimliğinin uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversitelerde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu,

- Kanunun 81. maddesinde, hekimlere özgü olan işyeri hekimliği eğitiminin bizzat Bakanlık ya da Bakanlığa bağlı kuruluşlar tarafından verilebileceği şeklinde münhasır bir yetki Bakanlığa verilmediğine göre; işyeri hekimliği konusunda eğitime ve sertifikalandırma yetkisinin dava konusu Yönetmelikle uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşlar devre dışı bırakılmak suretiyle, bu konuda örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan ÇASGEM ve İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu'na verilmesi şeklindeki düzenlemede hizmet gereklerine uyarlık görülmediğinden, Yönetmeliğin 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile "İşyeri hekimlerinin nitelikleri" başlıklı 20. maddenin uygulanması halinde telafisi güç zararların doğacağı,

- Bu nedenlerle, Yönetmeliğin 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile 18, 19 ve 20. maddelerin yönünden yürütmenin durdurulması gerektiği sonucuna oyçokluğuyla, Yönetmeliğin 4. maddesindeki "ortak sağlık birimi" tanımı ile 5, 9, 15, 17, 21, 22, 24. maddeleri ve 30. maddenin (b) (c) ve (e) bentleri yönünden yürütmenin durdurulması kararı verilebilmesi için Kanunun aradığı koşulların gerçekleşmediği sonucuna oybirliğiyle ve Yönetmeliğin 25 ve 26. maddeleri yönünden yürütmenin

durdurulması kararı verilmesine gerek olmadığı sonucuna oyçokluğuyla varmıştır.

Öte yandan Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun kararına ekli iki ayrı karşı oy yazısı bulunmaktadır.

Bunlardan birinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi ile işyeri hekimlerinin eğitimleri konusu yanında işyeri hekimlerinin niteliklerini belirleme konusunda da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na düzenleme yapma yetkisi verildiğine göre, dava konusu Yönetmeliğin 4, 18 ve 19. maddeleri ile işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin Bakanlıkça verilmiş işyeri hekimliği sertifikasına sahip olmaları gerektiğinin öngörülmüş olmasında mevzuata aykırılık bulunmadığı, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak her türlü tedbiri almakla görevli bulunan Bakanlığın, üstlendiği yasal yükümlülükleri gerçekleştirmek adına, işyeri hekimi olarak çalışabilecek hekimleri, eğitimi bizzat versin veya vermesin sertifikalandırabileceği belirtilmiştir.

Diğer karşı oy yazısında ise; 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri uyarınca işyeri hekimliği sözleşmesinin içeriğinin mesleki ve deontolojik yeterliliğine ilişkin tabib odalarının denetim yetkisinin bulunduğu, işyeri hekiminin atanmasında tabib odasının onayının bulunması gerektiği, tabib odasının denetim ve atama yetkisini ortadan kaldıran Yönetmeliğin 25. maddesinde hukuka uyarlık bulunmadığı, ayrıca Yönetmeliğin 26. maddesinde işyeri hekiminin görevine son vermede işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliğinin kabul edildiği, halbuki ILO'nun 161 sayılı Sözleşmesi'nin 10. maddesinde, işçi sağlığı konusunda hizmet veren personelin görevlerini yerine getirirken tam bir bağımsızlık içerisinde olması gerektiği, Yönetmeliğin 26. maddesinde ise haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı bir düzenlemeye yer verilmediği ifade edilmiştir.

## VI. Kararların Değerlendirilmesi

Danıştay'ın yukarıda yer verilen kararlarında kanımca son derece önemli tespitlere yer verilmiştir. Kuşkusuz bu tespitlerin önemli olması, bunların tamamının tarafımızca benimsendiği anlamını taşımamaktadır. Nitekim özellikle İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun kararında yer alan bazı gerekçeler eleştiriye değer niteliktedir. Bu noktala-

ra aşağıda değinilmiştir. Bununla birlikte; son dönemlerdeki bu yargı tespitleri, işyeri hekimliği gibi son derece önem taşıyan ve yıllardır çalışma yaşamının önemli sorunlarını bünyesinde barından bir konuda düzenleme yapılırken daha hassas davranılması gerektiğinin vurgulanması bakımından isabetli olmuştur.

1) İşyeri hekimliği konusunda yıllardır tartışılan konulardan biri, Türk Tabipler Birliği'nin işyeri hekimliği sertifikası verme yetkisi bulunup bulunmadığıdır. Bu tartışma; 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükte bulunan "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik"te işyeri hekimi olabilmek için "yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak" koşulu aranmışken, yetkili makamın neresi olduğu konusunda bir açıklama bulunmamasından kaynaklanmıştır. Yönetmelik 1980 yılında yürürlüğe girmesine rağmen, çalışma yaşamının denetim ve teftişi ile görevli ve yetkili olan Bakanlığın bu konuda kayda değer hiçbir gayreti olmayınca, konu Türk Tabipler Birliği tarafından sahiplenilmiş ve belirli bir bedel karşılığında işyeri hekimliği sertifika kursları düzenlenmeye başlanılmıştır<sup>1</sup>.

TTB'nin işyeri hekimliği sertifikası verme konusundaki yetkisizliği bu kararlarla açıklığa kavuşturulmuştur. Gerek 10. Dairenin gerekse İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun kararlarındaki ortak bir husus, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nda işyeri hekimliği eğitimi ve bu eğitim sonrasında sertifika verilmesi konusunda Türk Tabipler Birliği'ni açıkça yetkili kılan ve tartışmaya yol açmayacak herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığıdır. Böylelikle ilk baştan beri savunduğumuz, Türk Tabipler Birliği'nin sertifika verme konusunda hukuki bir yetkisinin bulunmayıp, fiili durum yaratıldığı yolundaki görüşümüzün haklılığı Danıştay kararlarında da yerini bulmuştur<sup>2</sup>. Ayrıca bu konudaki sorunların temelini oluşturan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 6/c maddesinde yer alan "yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olmak" hükmünün iptali istemiyle açılan davada, Danıştay 10. Dairesi 8.11.2001 tarih ve E.2001/1467 K.2001/3841 sayılı kararıyla, işyeri hekimliği verecek makamın açıkça belirlenmediği gerekçesiyle Yönetmeliğin 6/c maddesinin iptaline karar vermiştir. Bu konuda zaten var olan ve 10. Daire'nin kararıyla da hukuki ifa-

desini bulan boşluk da 4857 sayılı Kanunun 81. maddesi ile işyeri hekimlerinin eğitimleri konusunda Yönetmelik çıkartılarak düzenleme yapma yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmesinin öngörülmesi suretiyle doldurulmuştur.

2) Buna bağlı bir başka konu, TTB'nin işyeri hekimi ile işveren arasında yapılacak sözleşmesinin içeriğini ve işyeri hekimine ödenecek ücreti belirleme yetkisi bulunup bulunmadığıdır.

Bilindiği gibi, tabib odaları işverenleri, içeriğini TTB'nin oluşturduğu sözleşmelerle hekim çalıştırmaya zorunlu tutmakta ve bu konuda gerek izin verilmesini gerekse çalışma onayının devamını ve kaldırılmasını kendileri tarafından belirlenen koşulların yerine getirilmesine bağlamakta ve işyeri hekimine ödenecek ücret konusunda da Türk Tabipler Birliği tarafından hazırlanan ücret tarifelerinin uygulanmasını istemekteydiler<sup>8</sup>.

Öğretideki çoğunluk görüşü, tabib odalarının işyeri hekimleri ve işverenleri bağlayıcı asgari ücret tarifesi düzenleme yetkisi bulunmadığı yolunda olmuştur<sup>7</sup>. Buna karşılık öğretilerdeki bu çoğunluk görüşü "isabetsiz" olarak nitelendirilerek, Türk hukukunda işyeri hekiminin ücretinin taraflarca serbestçe kararlaştırılabilecekleri kabul edilmekle birlikte, 6023 sayılı Kanunun 28/II. maddesinin hekimlik hizmetlerinin asgari karşılığını belirleme yetkisini tabib odalarına verdiği, bunun tıbbi deontoloji kurallarının bir gereği olduğu ileri sürülmekte ve örnek olarak da Türk Diş Hekimleri Kanunu'nun ve Avukatlık Kanunu'nun asgari tarife belirleme yetkisi verdiği ifade edilmektedir<sup>8</sup>. Bu görüşte gözardı edilen herhalde, söz konusu asgari tarife yetkisinin bağımsız mesleki faaliyete ilişkin olduğudur<sup>9</sup>.

Tabib odalarının bu uygulamaları belli başlı Yargıtay kararlarına da konu olmuştur. Esasen son kararlardan sonra, Türk Tabipler Birliği'nin işyeri hekimleri için hazırladığı asgari ücret tarifelerinin bağlayıcı nitelikte olmadığı da açıklığa kavuşmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önce, 5.4.2004 gün ve 2003/19606- 2004/7404 sayılı kararında<sup>10</sup>; Türk Tabipler Birliği'nin, işyeri hekimliği asgari ücret tarifelerini 6023 sayılı Kanunun 28/II maddesine göre belirlediği, bu düzenlemeyle Birliğe bağlı bulunan işyeri hekimleri için asgari ücret tarifesi belirleme yetkisi verildiği, belirlenen tarifiedeki ücretin, sözleşmelerde alt sınır olarak kabul edilmesi zorunluluğu bulunduğu, yasal olan bu düzenlemenin hem işyeri hekimi-

ni hem de taraf olan işvereni bağladığı, işyeri hekimi ile davalı işverenin tarifiedeki ücretin altında ücret kararlaştırmalarının ve davacının uzun süre bu ücreti kabul etmesinin, tarifenin bağlayıcılığını ortadan kaldırmayacağı sonucuna varmıştır.

Buna karşılık Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2.2.2005 -9-2005-753/12 sayılı kararında<sup>11</sup>;

- uyuşmazlığın Türk Tabipler Birliği tarafından 6023 sayılı Kanunun 28/II. maddesine dayalı olarak belirlenip yayımlanan işyeri hekimleri asgari ücret tarifesinin, işverenler bakımından uyulması zorunlu ve emredici bir kural olup olmadığı noktasında toplandı,

- belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere işyeri hekimi istihdam etme zorunluluğu getiren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesine dayanılarak çıkarılan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik'te; işyerlerinde işyeri hekimi olarak çalışacak doktorların nitelikleri ve işyeri ile işyeri hekimi arasında yapılacak sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurlar açıklanmış olup, ücret konusunda herhangi bir hüküm getirilmediği,

- sözleşmede zorunlu olarak bulunması gereken unsurların, işyerinin yer aldığı risk grubu, çalışan işçi sayısı, çalışma süresi, hekimin sertifika numarası ve uzmanlık alanı olduğu,

- öte yandan Türk Tabipler Birliği'nin yayımladığı tarifelerin yasal dayanağını oluşturan 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun İdare Heyetinin Diğer Vazifeleri başlıklı 28. maddesinin 7.6.1985 gün ve 3224/54 sayılı Kanun ile değişik II. bendindeki: "Tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, bazı mıntıkalarda odalarla tabip tedavisi ücretlerinin en az miktarını gösteren tarifeler düzenlemek..." şeklindeki düzenlemeden de açık bir biçimde anlaşılacağı gibi, Türk Tabipler Birliği'ne; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi verilmediği.

- bir tarifenin uyulmasının zorunlu olduğunun söylenebilmesi için, mutlaka yasal dayanağının gösterilmesi gerektiği, bu anlamda işçiler için Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen ve uyulması zorunlu olan asgari ücretin, yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 ve 102. maddelerinden aldığı.

- 6023 sayılı Kanununun 28/II. maddesinde belirtildiği şekilde, talep üzerine bazı mütakalar ve odalar için tarife düzenlenebilmesinin, bu tarifeleri emredici ve uyulması zorunlu hale getiremeyeceği.

- Kanunda, bu tarifenin dışına çıkılamayacağı yönünde bir düzenleme de bulunmadığı,

- hal böyle olunca, doktrinde de kabul edildiği üzere Türk hukukunda işyeri hekimi ile işverenin uygulayacakları ücreti serbestçe kararlaştırabilecekleri, işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceğinden, Türk Tabipler Birliği tarafından saptanan işyeri hekimleri asgari ücret sözleşmesinin uygulanması zorunlu ve bağlayıcı bir tarife olmadığı yönündeki direnme kararı doğru olup, onaylanması gerektiği sonucuna varmıştır.

Hukuk Genel Kurul kararı büyük ölçüde isabetlidir ve yukarıda yer verilen öğretilerdeki çoğunluk görüşüne uygundur. Bununla birlikte kararda; "...işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceğinden..." söz edilmesi isabetli olmamış ve kararı da kanımca kendi içerisinde çelişkili hale getirmiştir. Şöyle ki;

Anayasa'nın m.135/I fıkrasında, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlara uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlâkını korumak maksadı ile kanunla kurulan kurumlar olduğu hükme bağlanmıştır.

Buna uygun olarak her meslek kuruluşunun, mesleki disiplini ve ahlâkını korumak için üyeleri üzerinde belirli oranda disiplin cezası verme yetkisi bulunmaktadır. Bu cezalar genellikle, yazılı ihtar, para cezası, geçici veya sürekli olarak meslekten men cezası şeklinde görülmektedir. Nitekim 6023 sayılı Kanununun 39. maddesinde de TTB Haysiyet Divanı'nın, mensuplarına karşı verebileceği cezalar düzenlenmiştir. Kuşkusuz mesleki etik ku-

rallar sadece hekimlere özgü değildir. Nitekim diğer meslek kuruluşlarının, örneğin baroların da mesleki disiplin ve etik kurallara uymayan üyelerine disiplin cezası uygulama hakkı bulunmaktadır.

Bununla birlikte meslek kuruluşlarının üyeleri üzerindeki kural koyma ve disiplin cezası uygulama yetkisi mevzuatta yer alan kurallar çerçevesinde hüküm ifade eder. Bir meslek kuruluşunun kendisinde olmayan bir yetkiye dayanarak koyduğu kurallara üyelerin uymaması halinde mesleki etik kurallara aykırılıktan söz edilemez. Nitekim Danıştay 8. Dairesi, 15.2.2000 -1996/5077-2000/1420 sayılı kararıyla; bir dönem Türk Tabipler Birliği'nin yürürlüğe koymuş olduğu İşyeri Hekimliği Atama Yönetmeliği'nin "Disiplin cezalarının işyeri hekimliğine etkisi" başlıklı 9. maddesi, 6023 sayılı Kanun'da yer alan disiplin cezası uygulama yetkisini aşacak nitelikte ve cezanın kanuniliği ilkesine aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Şu halde hiçbir meslek kuruluşunun kanunda olmayan bir yetkiyle kural ihdas ederek, buna uymayan üyelerine disiplin cezası uygulama yetkisi bulunmaktadır.

Bu duruma göre, Hukuk Genel Kurul kararında, işyeri hekimliği için yayımlanan asgari ücret tarifelerinin işyeri hekimi ve işvereni bağlayıcı bir gücünün bulunmadığı, Türk Tabipler Birliği'ne; işyeri hekimleri bakımından uyulması zorunlu bir şekilde asgari ücret belirleme yetkisi verilmediği, işyeri hekimi ile işverenin, uygulayacakları ücreti serbestçe kararlaştırabileceklerinden söz edildikten sonra, işyeri hekiminin tarifenin altında ücretle çalışmayı kabul etmesinin işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kurallarına uymaması nedeniyle, hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasının gerekçesi olabileceğinden söz edilmesi çok açık bir çelişkidir. İşyeri hekiminin uymak zorunda olmadığı bir kuralın nasıl olup da Türk Tabipler Birliği'ne, buna uymayan işyeri hekimine meslek içi disiplin kuralları uygulama yetkisi vereceğini anlamak mümkün değildir. Eğer buradaki tıbbi deontoloji kurallarından, işyeri hekimlerinin farklı ücretlerle çalışmasının meslekdaşlar arasında haksız rekabet yaratacağı anlaşılıyorsa, aynı durumun herhalde özel hastanelerle emsal durumda bulunup da farklı ücretlerle çalışan hekimler bakımından evleviyetle söz konusu olacağı herhalde izahtan varestedir.

Mamafih bir meslek kuruluşunun, üyesi üzerindeki disiplin cezası uygulama yetkisi adli yargının



değil, idari yargının konusudur. Bu bakımdan Hukuk Genel Kurulu kararında, meslek içi disiplin kurallarının uygulanmasından söz edilmesi dava konusu olayla ilgisiz ve yersiz olmuştur<sup>12</sup>.

3) İptal talebine konu hususlardan bir başkası, Yönetmelikteki ortak sağlık birimine ilişkin düzenlemedir.

Ortak sağlık birimi kurulmasına ilişkin düzenleme esasen yeni yönetmelikteki en isabetli hükümlerden biri olmuştur. Gerçekten; eski Yönetmelikte birden fazla işverenin bir araya gelerek ortak sağlık birimi kurması sadece elliden az işçi çalıştıran işyerleri için öngörülmüştü. Ancak elliden az işçi çalıştıran işyerleri zaten sağlık birimi kurmak ve işyeri hekimi bulundurmakla yükümlü olmadığı için, bir araya gelerek sağlık birimi oluşturmaları yolundaki bir uygulamaya da hemen hemen hiç rastlanılmamıştır<sup>13</sup>.

Yeni Yönetmelik bu uygulaması olmayan hükümü ortadan kaldırarak, elli veya daha üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin de bir araya gelerek birlikte bir ortak sağlık birimi oluşturmaları konusunda serbesti tanımıştır. Böylelikle, daha donanımlı ortak sağlık birimleri kurulması mümkün olabileceği gibi, bu konuda işverenler arasında gerçek anlamda bir işbirliğinin sağlanması mümkün olabilecektir<sup>14</sup>. Esasen Alman hukukunda da işverenlerin ortak sağlık birimi oluşturmaları olanağına yer verilmiştir<sup>15</sup>.

Yönetmeliğin bu hükmünün İş Kanunu'nun 81. maddesine aykırı olduğu yolundaki itiraz da Danıştay tarafından isabetli olarak kabul görmemiştir. Gerçekten; eski Yönetmelikteki, 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinin birlikte ortak sağlık birimi kurabilecekleri yolundaki hükmün kaldırılması son derece isabetlidir ve bu gereksiz hükmün kaldırılmasıyla durumda esasen bir değişiklik meydana gelmemiştir. Gerçekten mevcut mevzuat hükümleri karşısında da 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinin ortak sağlık birimi kurmalarına hiçbir engel bulunmamaktadır.

Esasen 50'nin üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinin ortak sağlık birimi kurabilecekleri yolundaki hükme karşı itiraz yöneltmesini de anlamak çok mümkün değildir. Zira işyeri sağlık birimi oluşturmakla ve işyeri hekimi istihdam etmekle yükümlü bulunan işverenlerin birlikte daha donanımlı bir ortak sağlık birimi oluşturmalarının son derece yararlı olacağı herhalde açıktır. Nitekim uygulamada da 50'nin üzerin-

de işçi çalıştırsın çalıştırmasin, alt işverenlerle ortak sağlık birimi kurularak, alt işveren işçilerinin de asıl işverenin sahip bulunduğu sağlık hizmetlerinden yararlanmaları sağlanmaktadır.

Bunun gibi, ortak sağlık birimi kurulması olanağının işyeri hekimi istihdamına ilişkin yükümlülüğün ortadan kaldırılması sonucunu doğurduğu da iddia edilemez. Zira Yönetmeliğin m. 17/III. fıkrasında; ortak sağlık biriminde çalışacak personel sayısı ve nitelikleri, hizmet verilecek işyerlerinin yer aldığı risk grupları ve çalışanların toplam sayısı dikkate alınarak bu Yönetmelikte belirtilen diğer kriterlere göre tespit edileceği hükme bağlanmıştır. Bunun anlamı, Yönetmeliğin 21 ve 25. maddelerinin esas alınarak ortak sağlık birimini oluşturan işyerlerinin girdiği risk grubu ve bu işyerlerinin toplam işçi sayısına göre ortak sağlık biriminde bulundurulacak personel sayısının tespit edilecek olmasıdır.

4) Danıştay'da açılan davada risk gruplarına ilişkin olarak da itiraz ileri sürülmüştür.

Risk grubu kavramı, yeni dönemde işyerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin örgütlenmesinde belirli bazı uygulamalara temel oluşturmaktadır. Nitekim işyeri hekimi, işyeri hemşiresi veya sağlık memurunun ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teknik personelin asgari çalışma süresinin belirlenmesinde, işyerinde çalışan işçi sayısının yanı sıra, işyerlerinin girdiği risk grubu rol oynamaktadır.

İş Kanunu'nun işyeri hekimini düzenleyen 81. maddesinde ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teknik personeli düzenleyen 82. maddesinde işyerinin girdiği tehlikelilik derecesinden söz edilirken, risk grubu kavramı ilk olarak İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 21. maddesinde yer almıştır. Gerçekten, söz konusu maddede, işyeri hekimlerinin Yönetmelikte belirtilen görevlerini eksiksiz yerine getirebilmeleri için, işyerinin girdiği risk grubuna göre bir ayda en az kaç gün çalışacakları belirtilmiş ve işyerinin girdiği risk grubunun çoklu yapıya sahip bir komisyon tarafından belirlenmesi öngörülmüştür.

Yönetmelikte, işyerlerinin girdiği risk gruplarının her yıl belirlenmesi öngörülmüştür. Buna uygun olarak, işyerlerinin girdiği risk grupları ilk olarak 13.4.2004 tarih ve 25432 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Tebliği ile belirlenmiş, daha sonra 6.3.2005 tarih

ve 25747 sayılı Resmi Gazete'de yeni Tebliğ yayınlanarak ilk Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır.

Türk Tabipler Birliği tarafından İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin bazı hükümlerinin iptali için açılan davada ileri sürülen hususlardan biri de ülkemizde işyerlerinin hangi risk grubuna gireceğine ilişkin yeterli bilimsel veri ve istatistik bulunmadığı ise de, Danıştay 10. Dairesi yukarıda yer verilen kararında isabetli olarak, 21. maddede öngörülen Komisyon çalışmaları sonucu hazırlanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risk gruplarının ilgililerce ayrıca dava konusu yapılabileceği, işyeri hekimi iş sağlığı hizmetlerine ilişkin olarak öngörülen sürenin koruyucu sağlık hizmetiyle işe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri için öngörülen asgari süre olduğu, işçi sayısı ve işin tehlike derecesi dikkate alınarak belirlendiği dikkate alındığında, söz konusu düzenlemelerde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varmıştır.

5) Eski Yönetmeliğin 22. maddesinde işyeri hekimlerinin görevleri arasında yer verilen "iş kazası soruşturmaları ile bunlara karşı alınacak tedbirlerin tespiti ile ilgili araştırmalara katılma" görevine yeni Yönetmelikte yer verilmemesinin hukuka aykırı olduğu yolundaki iddia da temelsizdir. Zira yeni Yönetmelikte işyeri hekiminin görevleri eski Yönetmelik hükmünden çok daha geniş çizilmiştir. Nitekim Yönetmeliğin 11. maddesinin son fıkrasında, sağlık biriminin büyük kazalara ve doğal afetlere karşı acil eylem planı hazırlanması ve uygulamasında ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapacağı, 14. maddenin son fıkrasında, sağlık birimlerince iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili kayıt ve takip işlemlerinin yapılacağı ve bu kayıtların değerlendirilmesi suretiyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaynaklarının belirleneceği ve bunlara yönelik önlemlerin geliştirileceği, bunların yanı sıra 23. maddede işyeri hekiminin görevleri ve 23. maddedeki işyeri hekiminin yetkilerine ilişkin hükümlerde, zaten iş kazası soruşturmaları ile bunlara karşı alınacak tedbirlerin tespiti ile ilgili araştırmalara katılma gibi hususların işyeri hekiminin görevleri arasında yer aldığı çok açıkça anlaşılmaktadır.

Bu bakımdan aynı görevlerin yeni Yönetmelikte çok daha kapsamlı olarak düzenlendiğinden kuşku bulunmamaktadır.

6) Bunun gibi herhalde, Yönetmeliğin 15. mad-

desinde, sağlık biriminde iş sağlığı hizmetleri dışında kalan birinci basamak tedavi hizmetleri ile ilgili usul ve esasların SSK ile işveren arasında yapılacak protokolle belirleneceğinin öngörülmüş olmasının, işyeri hekiminin iradesinin bir yana itilmesi, hekimin kabulü ve onayı olmaksızın konunun halledildiği yolundaki iddia da hukuki bir temele dayanmamaktadır. Zira bilindiği gibi, işveren ile işyeri hekimi arasında işverenin poliklinik hizmeti talep etmesi durumunda, buna ilişkin ek süre sözleşmeye eklenmekte ve hekim tarafından da imzalanan bu sözleşme SSK'nın 3-222 Ek sayılı Genelgesi'nde belirtilen esaslar çerçevesinde yetki talebiyle Kuruma sunulmaktadır.

Ancak Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun, Yönetmeliğin 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile 18, 19 ve 20. maddeleri yönünden yürütmenin durdurulması gerektiği yolundaki kararından sonra Türk Tabipler Birliği Merkez Konseyi tarafından Kurum aleyhine açılan 2005/2732 esas sayılı davada Danıştay 10. Dairesi'nin verdiği yürütmeyi durdurma kararı sonucunda 3-222 Ek sayılı Genelge'nin 1/A-a-b ve 1/B maddelerinin birinci fıkralarında değişiklik yapılarak 2 Ocak 2006 tarih ve 3-255 Ek sayılı Genelge yürürlüğe konulmuş ise de, benzer esaslara bu Genelgede de yer verilmiştir.

Bu bakımdan, tedavi hizmetlerine ilişkin protokolün işyeri hekiminin iradesinin bir yana itilmesi anlamını taşımadığı yolundaki Danıştay tespiti son derece isabetlidir.

Bu arada, Danıştay 10. Dairesi'nin 3-222 Ek sayılı Genelge'ye ilişkin yürütmeyi durdurma kararına değinmek gerekirse;

Bu kararında Danıştay; dava konusu Genelgenin dayanağının İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik olduğu, bu Yönetmeliğin 4. maddesi ile 18, 19 ve 20. maddeleri hakkında Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun YD İtiraz No: 2004/600 sayılı kararıyla yürütmenin durdurulması kararı verildiği, bu nedenle anılan Yönetmeliğe dayanılarak hazırlanan dava konusu Genelgenin 1/A - a - b ve 1/B maddelerinin 1. fıkralarının yürütmesi durdurulan Yönetmelik maddelerine paralel düzenleme getirdiğinden Genelgenin bu maddelerinde de hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle anılan maddelerin yürütülmesinin durdurulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Kanımca Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararına ilişkin gerekçeleri hiç de isabetli olmamıştır. Gerçekten, kararda yürütmeyi durdurma gerekçesi olarak; İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesi ile 18, 19 ve 20. maddeleri hakkında Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun YD İtiraz No: 2004/600 sayılı kararıyla yürütmenin durdurulması kararı verilmiş bulunması ve Genelgenin 1/A - a - b ve 1/B maddelerinin 1. fıkralarının yürütmesi durdurulan Yönetmelik maddelerine paralel düzenleme getirmiş bulunmasıdır.

Halbuki Yönetmeliğin yürütmeyi durdurma kararı verilen maddeleriyle Genelgenin yürütmeyi durdurma kararı verilen hükümleri arasında hiçbir bağlantı bulunmamaktadır. Gerçekten, Yönetmeliğin yürütmeyi durdurma kararı verilen hükümleri, Bakanlığın işyeri hekimi sertifikası verme yetkisini düzenleyen hükümleridir. Genelgenin yürütmeyi durdurma kararı verilen hükümleri ise tabib odası ona-

tabib odalarından izin alınmasının arandığı, işyeri hekimlerinin yetki ve mesleki bağımsızlıklarının Yönetmeliğin 23. maddesinde açıkça düzenlenmiş olması nedeniyle söz konusu düzenlemelerde hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varmıştır.

Esasen işyeri hekimlerinin tabib odaları aracılığıyla görevlendirilmesine ilişkin eski Yönetmelikteki hüküm, işverenlere işyeri hekimi bulma konusunda bir yardım niteliğinde idi<sup>17</sup>. Ancak eski Yönetmelikte sertifika verme yetkisine sahip makam konusunda bulunan boşluktan da yararlanılmak suretiyle tabib odaları söz konusu hükmü bir fiili uygulamayla, işverenin hangi işyeri hekimiyle çalışacağına kendileri tarafından belirlenmesi, işyeri hekimlerinin münhasıran kendileri tarafından ve hukuka aykırı hükümler içeren sözleşmelerin imzalanması ve ücret tarifelerinin ve sözleşme yenileme dönemlerinde işyerinde çalışan işçi sayısı ve benzeri nitelikteki pek çok bilginin kendilerine verilmesi koşuluyla istihdam edilmesi şeklinde uygulamışlardır. Böylelikle

## Hiçbir meslek kuruluşunun, kural olarak üyeleri üzerinde kiminle çalışacağını belirleme yetkisi yoktur.

yı olmaksızın SSK yetkisi verilmesine ilişkindir. Genelgede, Bakanlığın sertifika verme yetkisine ilişkin bir hüküm yer almamıştır ki, Yönetmeliğin, işyeri hekimi sertifikası verilmesine ilişkin maddelerine paralel düzenleme getirdiğinden söz edilebilir. Kararda kullanılan gerekçe son derece ilgisiz olmuştur<sup>18</sup>.

7) İtiraz konusu yapılan bir başka husus, işyeri hekimlerinin tabib odası aracılığıyla görevlendirilmesine ilişkin hükme yeni Yönetmelikte yer verilmemesinin tabib odasının denetim yetkisinin yok sayılması, işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığının ortadan kaldırılması ve işverenin keyfiyetine bırakılması anlamını taşıdığıdır. Bu konuda da Danıştay, son derece isabetli olarak, işyeri hekimlerinin tabib odası aracılığıyla görevlendirilmesine ilişkin hükme yeni Yönetmelikte yer verilmemesinin tabib odasının denetim yetkisinin yok sayılması, işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığının ortadan kaldırılması ve işverenin keyfiyetine bırakılması sonucunu doğurmadığı, Türk Tabipler Birliği'nin 6023 sayılı Kanun'dan doğan denetim hakkı ile yetkilerinin kullanılmasına engel bir düzenleme bulunmadığı, tabiplerin ikinci görev yapmalarında

geçmiş dönemde bir meslek odasının, üyelerinin dışında kalan bir kesim üzerinde bu denli büyük bir baskısına tanık olunmuştur.

Kaldı ki; hiçbir meslek kuruluşunun, kural olarak üyeleri üzerinde kiminle çalışacağını belirleme yetkisi yoktur. Baronun, bir avukatın hangi işverenle hangi koşullarla çalışacağını belirleme yetkisi olmadığı gibi, tabib odalarının da bir meslek kuruluşu olarak baroların üzerinde bir yetkisi bulunmamaktadır. Bu bakımdan, tamamen fiili bir uygulamaya yol açan, işyeri hekimlerinin tabib odaları aracılığıyla görevlendirilmesine ilişkin eski Yönetmelikteki hükmün yeni Yönetmeliğe alınmaması son derece isabetli olmuştur. Ayrıca tabib odalarının, bir hekimin imzalayacağı sözleşmenin içeriğini belirlemesinin hekimin mesleki bağımsızlığıyla ilgisi tartışmaya son derece açıktır. Hekimin sadece işverene karşı olan bir mesleki bağımsızlığından söz etmek herhalde mümkün değildir. Kaldı ki; hekimin bağımsızlığı konusu yeni Yönetmelikte de unutulmamış ve işyeri hekimlerinin yetki ve mesleki bağımsızlıklarına Yönetmeliğin 23. maddesinde açıkça yer verilmiştir.

8) Danıştay 10. Dairesi ile İdari Dava Daireleri Genel Kurulu arasındaki görüş ayrılığı esas itibarıyla, işyeri hekimlerinin sertifika programlarının uygulanmasına ilişkin usul ve esaslara ilişkindir.

- Nitekim Danıştay 10. Dairesi; işyeri hekimliği sertifika programının hazırlanıp uygulanması ve yapılmasına ilişkin usul ve esasların Yönetmeliğin 20. maddesi uyarınca konuya ilişkin tüm tarafların katılımını sağlayacak şekilde "İşyeri Hekimi Eğitim Komisyonu" tarafından belirlenmesinde ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu'nun 31. maddesiyle kurulan ÇASGEM'in (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi'nin) bu Komisyonca belirlenen program ve sınavın yürütülmesiyle görevlendirilmesinde 4857 sayılı Kanun'un 81. maddesiyle verilen yetkiye, 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu'nun 1. maddesinde belirtilen amacına ve hizmet gereklerine bir aykırılık bulunmadığı görüşünde iken,

- Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu konuda sahip olduğu düzenleme yetkisine dayanarak yaptığı düzenlemelerin hukuka ve hizmet gereklerine uygunluğunun yargı denetimine tabi olduğu, bu bağlamda 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da işyeri hekimlerinin eğitimlerini verme ve işyeri hekimleri sertifikası verme konusunda Bakanlığa verilmiş bir görev bulunmadığı gibi, 7460 sayılı Kanun ile kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin görevleri arasında da bu hususun bulunmadığı, İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu'nun herhangi bir yasal dayanağı olmaksızın dava konusu Yönetmelikle oluşturulduğu ve işyeri hekimliği eğitim programı, sınav komisyonu, sınavın yapılış şekli gibi kamu hizmetlerinde görevli ve etkin kılındığı, halbuki işyeri hekimliğinin uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversitelerde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu, Kanunun 81. maddesinde, hekimlere özgü olan işyeri hekimliği eğitiminin bizzat Bakanlık ya da Bakanlığa bağlı kuruluşlar tarafından verilebileceği şeklinde münhasır bir yetki Bakanlığa verilmediğine göre; işyeri hekimliği konusunda eğitime ve sertifikalandırma yetkisinin dava konusu Yönetmelikle uzmanlık eğitimi veren kurum ve ku-

ruluşlar devre dışı bırakılmak suretiyle, bu konuda örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan ÇASGEM ve İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu'na verilmesi şeklindeki düzenlemenin hizmet gereklerine uygun olmadığı görüşünde olmuştur.

Belirtmek gerekir ki; İş Kanunu'nun 81. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca çıkarılacak yönetmelikte düzenlenecek konular arasında, işyeri hekimlerinin eğitimleri de yer almıştır. Şu halde işyeri hekimlerinin eğitimlerinin ne surette yapılacağı hususu, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliği'nin görüşleri de alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu yetki esasen İdari Dava Daireleri Genel Kurulu tarafından da kabul edilmektedir. Nitekim Genel Kurulun kararında açıkça; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu konuda sahip bulunduğu düzenleme yetkisine dayanarak, işyeri hekimliği eğitiminin Bakanlık veya Bakanlığa bağlı bir eğitim kuruluşu aracılığıyla verilmesi şeklinde bir düzenleme yapabileceği açıkça zikredilmiştir. Ancak Bakanlığın yetkisi bu denli açık olarak ortaya konulduktan sonra, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da işyeri hekimlerinin eğitimlerini verme ve işyeri hekimleri sertifikası verme konusunda Bakanlığa verilmiş bir görev bulunmadığından ve 7460 sayılı Kanun ile kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin görevleri arasında da işyeri hekimliği eğitimi bulunmadığından söz edilmesi kanımca bir çelişki niteliğindedir. Söz konusu yetki Bakanlığa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesiyle zaten açık olarak tanınmıştır. Böyle açık bir yasal düzenleme varken, Danıştay 10. Daire kararında, 3146 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirleri alma görevi bulunduğu ve 7460 sayılı Kanun'un 1. maddesindeki amaçtan söz edilmesine dahi gerek bulunmamaktaydı. Bunun gibi, İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu'nun herhangi bir yasal dayanağı olmadığı yolundaki tespit de ayrı bir çelişki niteliğindedir. Bu bakımdan Genel Kurul kararında anılan bu gerekçeye katılmak mümkün olmamıştır.

Genel kurul kararında kullanılan şu gerekçe ise tartışmaya açıktır. Genel Kurula göre; işyeri hekimliğinin uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversiteler-

de hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesidir ve işyeri hekimliği konusunda eğitime ve sertifikalandırma yetkisinin uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşlar devre dışı bırakılmak suretiyle, bu konuda örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan ÇASGEM ve İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu'na verilmesi hizmet gereklerine uygun değildir.

Esasen Yönetmelikle yapılan düzenlemeyle, bu konuda uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşların devre dışı bırakıldığından söz etmek çok mümkün değildir. Nitekim Yönetmeliğin m.20/II. fıkrasında; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlü'nün başkanlığındaki Eğitim Komisyonu'nda; İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'ndan bir hekim iş müfettişi, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü'nden bir hekim, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü, Türk

teknik eleman sertifikası eğitimini tam anlamıyla yerine getiremediği, 20.1.2004 tarihinde yürürlüğe girmesi gereken bu yükümlülüğün süresinin iki kez ertelendiği göz önünde bulundurulursa, Genel Kurul kararındaki ÇASGEM'in işyeri hekimliği eğitimi verebilecek donanımına sahip bulunmadığı yolundaki tespitin göz ardı edilebilecek nitelikte olmadığı ortaya çıkar. Kuşkusuz burada işaret edilen kurum üniversiteler ve eğitim ve araştırma hastaneleridir. Gerçekten; Genel Kurulun, işyeri hekimliğinin uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversitelerde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu, Yönetmelikle uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşların devre dışı bırakılmasının hizmet gereklerine uygun olmadığı yolundaki sözlerinden, işyeri hekimliği sertifikası verilmesi konusunda bu kurumlara daha fazla yetki verilmesi gerektiği görüşünde olduğu anlaşılmaktadır<sup>18</sup>.

## İş Kanunu'nun 81. maddesi uyarınca çıkarılacak yönetmelikte düzenlenecek konular arasında, işyeri hekimlerinin eğitimleri de yer almıştır.

Tabipler Birliği'nden birer üye ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş sağlığı konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinin yer alacağı belirtilmiştir. Bu şekilde oluşturulan bir komisyon tarafından belirlenecek sertifika eğitim programlarının bu konuda uzmanlık eğitimi veren kuruluşların devre dışı bırakılması anlamına gelmeyeceği açıktır. Bunun yanı sıra zaten Yönetmeliğin 19. maddesinin (a) bendinde; üniversitelerden iş sağlığı bilim doktorası almış, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış hekimlere başkaca bir koşul aranmaksızın işyeri hekimliği sertifikası verileceği öngörülerek, üniversitelerden eğitim alan hekimlere zaten yer verilmiştir.

Buna karşılık ÇASGEM'in örgütsel ve bilimsel bir donanımı olmadığı ve bu nedenle Merkezin tek yetkili olmasının "hizmet gerekleri"ne uygun bulunmadığı yolundaki tespite katılmamak olanağı yoktur. Nitekim, ÇASGEM'in olanaksızlıklar nedeniyle daha iş güvenliği ile görevli mühendis veya

9) Nihayet; Yönetmeliğin işyeri hemşiresi ve sağlık memurunun görevlerinin belirtildiği 30. maddesinin bazı bentlerinde sayılan görevlerin, işyeri hekimlerinin görev alanına müdahale niteliğinde olduğundan söz etmek mümkün değildir. Nitekim, işyeri hemşiresi veya sağlık memurunun Yönetmelikte öngörülen tüm görevleri, işyeri hekimine yardımcı nitelikteki hizmetlerdir.

Nitekim; 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'nun 4. maddesinde, hemşirelerin görev ve yetkileri sayılmış, (C) bendinde hemşirelerin dispanserler ve sağlık kurumlarınca görevlendirildikleri koruyucu hekimlik işlerinde halka tüm sıhhi tedbirleri, sağlık korunma çarelerini ve başvurmaları gereken sağlık kurumlarını bildirecekleri öngörülmüştür. Ayrıca, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'un 3. maddesinde "Sıhhiye ve Muaveneti İçtimaiye Vekaleti tarafından açılan ve idare edilen mekteplerden mezun küçük sıhhiye memurları ve iş bu mekteplere muadil tedrisat yapan mekteplerden mezun olup şahadetnameleri

Sihhiye ve Muaveneti İċtimaiye Vekaletince tasdik ve tescil edilenler talimatnamelerinde yazılı olanlara münhasır kalmak şartıyla küçük ameliyeleri yapabilirler.” hükmü bulunmaktadır.

## DİPNOTLAR

- 1 EKMEKÇİ, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabib Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2001, 73 vd.
- 2 Y HGK , 2.2 2005-2004/9-753-2005/12, Legal İHSGHD, 2005/6, 688 - 691.
- 3 Bak. EKMEKÇİ, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, 80 vd.
- 4 Bak. EKMEKÇİ, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabib Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, 74.
- 5 Bak. EKMEKÇİ, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabib Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, 73 vd.
- 6 Bak. EKMEKÇİ, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabib Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, 80 vd; işyeri hekimiyle yapılacak sözleşmenin tabib odalarınca oluşturulmasının tıbbi deontoloji kurallarının bir gereği olduğu görüşünde bak. GÜZEL, “Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 53.
- 7 SÜZEK, İş Hukuku, 683; aynı görüşte, A. DURAN, AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Genel Görüşme, 68; UŞAN, “Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var mıdır?”, 62 - 63; MENGİN, “Ferdî İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, 15 - 16; MUÇUM, “İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri”, Genel Görüşme, 97 - 98; Ayrıca TUNCAY, “İşyeri Hekimliğine Alternatif Model - Uluslararası Uygulamalar”, 88; N. YÜKSEL, “İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri”, 69 - 72; EKMEKÇİ, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabib Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar”, 83-84; Ayrıca Bak. L. AKIN “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, AÜHFMC.54, s.1 2005'ten ayrı bası, 25. Yazar Tabipler Birliği asgari tarif düzenleme yetkisinin bulunmadığını kabul etmekle birlikte, meslek etiği ile bağdaşmayacak uygulamalara sebebiyet verecek ücret uygulamalarına Tabipler Birliği tarafından müdahale edilmesinin mümkün görülmesi gerektiği kanısındadır.
- 8 Bu görüşte GÜZEL, “Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 57 - 58.
- 9 Bak. UŞAN, “Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var mıdır?”, 63.
- 10 Daha sonra Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bu görüşte olmuştur. Bak. Y 9 HD., 1.2.2005 - 2004/7476 - 2005/2741, Legal İHSGHD 2005/7, 1363 - 1366.
- 11 Legal, İHSGHD, 2005/6, 688 - 691.
- 12 Karş. UŞAN, “Türk Tabipler Birliğinin İşyeri Hekimlerine İlişkin Ücret Belirleme Yetkisi Var mıdır?”, 62 - 63.
- 13 Bak. GÜZEL, “Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 44 - 45.
- 14 Ortak sağlık birimi konusunda Fransa örneği için bak. GÜZEL,

“Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 41 - 42.

- 15 Bak. EKMEKÇİ, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, 157.
- 16 Bunun gibi kararda Danıştay Savcısının yürütmeyi durdurma talebinin temelini oluşturan gerekçe de son derece hatalı ve 6023 sayılı Kanunun lafzına aykırı ifadeler içermektedir. Anılan Gerekçede yürürlükten kalkmış işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesi zikredildikten sonra, “... yasal düzenlemede öngörülen nitelikte olan işyerlerinde işveren tarafından işyeri hekimi çalıştırılması zorunlu olup, işyeri hekimlerine bu görevlerin yanında, davalı idarenin üstlendiği sağlık hizmetlerini yerine getirebilme olanağı da tanınmıştır. Ancak özel kurum ve işyeri hekimlerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinden ayrı olarak, başka bir işyerinde ya da başka bir kurum adına ikinci bir görev yapmalanna elverişli bulunduğunun tabib odalarınca kabul edilmeleri zorunluluğu da getirilmiştir. Böylece, işyeri hekimliğini üstlenen doktorların, bu görevlerini aksatmadan Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan da hekim yetkisi alarak, bu Kurumun üstlendiği muayene ve tedavi hizmetlerini de sağlık standartlarına uygun olarak yerine getirip getiremeyeceğinin tabibler odasında değerlendirilmesi amaçlanmıştır”. Bu durumda işyeri hekimi atanması konusunda tabibler odasından izin belgesi alınması yolundaki yasal zorunluluğu kaldırır nitelikte dava konusu Genelge maddelerinde 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'na uyarık bulunmamaktadır...” “... Kanımca bu gerekçe 6023 sayılı Kanunun 5. maddesine açıkça aykırıdır. Gerçekten 5. maddede “özel kurum ve işyeri tabiplerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmaları...”nda sakınca olup olmadığının değerlendirilmesi tabib odasının iznine bağlanmışken, Gerekçede, “...özel kurum ve işyeri hekimlerinin çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinden ayrı olarak, başka bir işyerinde ya da başka bir kurum adına ikinci bir görev...” yapmalarından söz edilmesi açık bir çelişkidir. Nitekim 5. maddede ikinci bir işyerinde görev yapmaktan söz edilmişken, Gerekçede, başka bir işyerinde ikinci bir görev veya aynı işyerinde başka bir kurum adına ikinci bir görevden söz edilerek, 5. maddenin lafzının dışına çıkmıştır. Halbuki 5. maddede aynı işyerinde ikinci bir görevden değil, başka bir işyerinde yapılacak görevden söz edilmiştir. Kaldı ki; işyeri hekiminin SSK yetkisi kullanmasının aynı işyerinde ikinci bir görev olarak nitelendirilmesi de mümkün değildir. Zira, işyeri hekiminin, SSK yetkisini kullanması dahil, tüm görevleri Yönetmelikten kaynaklanmaktadır ve SSK yetkisi alınması yeni bir görev olmayıp, sadece işverenin talebine bağlı bir görevdir. Bu bakımdan, anılan gerekçe 6023 sayılı Kanunun 5. maddesiyle açık çelişki içerisinde.
- 17 Bak. EKMEKÇİ, “İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabib Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar” 76.
- 18 Bak ve karş. H. BAŞÇIL, “İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri”, 76'daki önemli tespitler; Ayrıca bak. GÜZEL, “Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 37 - 39