

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU / Arş. Gör. Hasan Ali KAPLAN

Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyeleri

# 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

## 1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Yasası'nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda önemli düzenlemelere gidilmiş, bu alanda 1475 sayılı İş Yasası da dahil olmak üzere yürürlükten kaldırılan iş yasalarına göre ileri hükümlere yer verilerek belirli kurum ve kavramlar yasaya taşınmıştır. Gerçekten de bu bağlamda bu yasa ve koşulundaki düzenlemelerle üyesi olacağımız Avrupa Topluluğu hukuku müktesebatı bakımından bir ölçüde önemli adımlar atılmıştır.

Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerek 4857 sayılı Yasa'nın gerekse yasanın yürürlüğü sonrasında kabul edilen bu alandaki yönetmeliklerin kimi sorulara tam yanıt vermediği görülmüştür. Ayrıca yapılan bu düzenlemelerin Avrupa Topluluğu müktesebatına belirli ölçüde uyumu da tartışma konusu olmuştur.

Şöyle ki; Avrupa Topluluğu Komisyonu'nun daha 2005 yılındaki Türkiye hakkındaki raporunda, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki Türk iş hukuku mevzuatındaki düzenlemelerinin uygu-

lama alanının müktesebat düzenlemelerine göre dar olduğu saptaması yapılmıştır. Ve ilerleme raporunda bu konuda "Ayrıca Türk mevzuatının kapsamının, kamu sektörünü kapsayacak şekilde genişletilmesi" istenmiştir<sup>1</sup>.

Gerçekten de Avrupa Topluluğu normlarında iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlığının Roma Antlaşması'nın 118a maddesi hükmüne göre yürürlüğe giren 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi'nin 2. maddesi uyarınca hem kamu hem de özel sektördeki tüm faaliyet alanlarına (tarım, sanayi, ticaret, idare, hizmet, eğitim, kültür vb.) bu Çerçeve Yönerge uygulanır<sup>2</sup>. Ancak kamu hizmetlerine, örneğin silahlı kuvvetler veya polis ya da sivil savunmaya ilişkin özel faaliyet alanları uygulamadan istisna tutulabilir<sup>3</sup>.

4857 sayılı İş Yasası'nda ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değişik tarihlerde yapılan düzenlemelerde bu yasanın uygulama alanı ile ilgili Avrupa müktesebatının ölçüleri doğrultusunda köklü düzenlemeler yapılamamıştır.

Gerçekten de, 4857 sayılı Yasa'nın ilk şeklinde yer bulan 82. maddesi bağlamında getirilen

önemli bir eleştiri ve buna koşut olarak yapılan öneri ise; bu yasada yer bulan “İşyeri Hekimi” ve “İş Güvenliği Uzmanı” istihdamı şekli olan işyerinde “işçi” statüsü ile çalışmasının yanısıra, işverenlerin bu hizmeti dışarıdan karşılaması olanağının da yaratılmasıdır. Kaldı ki gerek ILO gerekse de Avrupa Topluluğu normları işverene işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı konusunda işyeri dışı (uzman kişi veya kuruluşlardan) hizmet alımına olanak tanımaktadır<sup>4</sup>.

Ayrıca 4857 sayılı İş Yasası’nda 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Yasayla yapılan değişiklikle Yasanın işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ilişkin düzenlemelerinde de farklılıklar öngörülmüştür. Bu konuda getirilen en önemli değişiklik ise 4857 sayılı Yasa’nın 81 ve 82. maddeleri ile ilgili düzenlemelerdir. Şöyle ki; değişiklik m. 81’e göre; işverenler 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 ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike ve sınıf derecesine göre işyerlerinde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) oluşturacaklardır. Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdürler. Ayrıca sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis ve teknik elemanı da görevlendireceklerdir. Görülüyor ki bu düzenlemeyle işyerlerinde bünyesinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını da barındıracak İSGB oluşturulmaktadır.

Yine gerek işyeri hekiminin gerekse iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi konusunda da 4857 sayılı Yasa’nın 5763 sayılı Yasa ile değişikliğe uğradığını görüyoruz. 5763 sayılı Yasa ile değişik 81. madde işyerlerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı veya bu hizmetlerin dışarıdan da teminini düzenlemiştir.

Öte yandan 5763 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Yasası’nda yapılan yukarıda değindiğimiz değişiklik iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri organizasyonu için bir başka yenilik öngörmekteydi. Bu değişiklikle, Avrupa Topluluğu’nun 89/391 sayılı “Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirme-

ye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge”nin 7. maddesi ile yapılan düzenlemeye uygun bir adım atılmıştır. Şöyle ki; Çerçeve Yönerge’nin 7. maddesinin 3. bendine göre; “İşyerinde bu gibi koruyucu ve önleyici faaliyetleri düzenlemek için işçi istihdam edilmemesi durumunda, işveren işyeri dışındaki ehliyetli kişiler ve servislerden yararlanabilir”<sup>5</sup>.

4857 sayılı İş Yasası’nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerde eleştiri konusu yapılan bir başka konu ise m. 81 ve 82’de yer bulan gerek “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” gerekse iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri oluşumunda öngörülen işyerinde “elli işçi” çalıştırma koşuludur.

Yasa koyucunun elli sayısına nereden geldiği ve hangi ölçütlere dayanarak bu rakamı kullandığı sorusuna mantıklı yanıt bulmak zordur<sup>6</sup>.

SGK istatistiklerine göre, ülkemizde 2011 yılında 69.227 iş kazası gerçekleşmiş, 697 meslek hastalığı saptanmıştır. İş kazalarında 1.700 kişi, meslek hastalığı nedeniyle ise 10 kişi hayatını kaybetmiştir. Yine SGK’nın 2011 yılına ilişkin işyeri ve zorunlu sigortalı sayılarının işyerinde çalışan sigortalı gruplarına göre dağılımı istatistiklerine baktığımızda, toplam 1.435.879 işyerinden 1.408.155’ 50’nin altında işçi çalıştırıldığını görmekteyiz. Başka bir deyişle elli işçi ölçütü ülkemizdeki işyerlerinin %98’ini kapsam dışına itmektedir.

Yukarıda belirtilen toplam iş kazalarının %51’inin elliden az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği görülmektedir. Bütün itirazlara karşın işyerinde uygulanacak işçi sayısı bağlamında yaygınlaştırmayı sağlayacak bir düzenlemeye 4857 sayılı yasada değişiklik yapan 2008 tarihli 5763 sayılı yasada ne yazık ki rastlanılamamıştır.

Öte yandan iş sağlığı ve iş güvenliği işyeri örgütlenmesi ile ilgili olarak gerek 4857 sayılı Yasa’nın gerekse değişiklik yapan 5763 sayılı Yasa’nın yürürlüğünden sonra kabul edilen yönetmeliklerde kimi sorunlara çözüm getirilemediği saptanmıştır. Uygulama göstermiştir ki, bu konuda 2004 sonrasında çeşitli yönetmelikler yürürlüğe konulmuş, bunlarda çeşitli kez değişiklikler yapılmış, bazıları da Danıştay tarafından iptal edilmiştir<sup>7</sup>.

Sonuçta bu bilgiler çerçevesinde belirtilmelidir ki, 4857 sayılı İş Yasası’nın yürürlüğe girmesinden sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyeri

örgütlenmesine ilişkin bir çok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliklerden bazıları yargı kararları ile iptal edilmiş bazıları ise yeni yönetmeliklerin hazırlanması neticesinde yürürlükten kaldırılmıştır. Bu durum ise yasanın yürürlüğe girmesinden sonra iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlıklı ve tutarlı bir uygulamanın ortaya çıkmasını işlemez hale getirmiştir.

Yukarıda açıklananların ışığında diyebiliriz ki, 4857 sayılı İş Yasası döneminde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında bir istikrar sağlanamamıştır<sup>8</sup>. Bu durum iş sağlığı ve güvenliğinin iş yasası dışında bağımsız ayrı bir yasa ile düzenlenmesi gerektiği şeklinde öğretide ileri sürülen görüşlerin<sup>9</sup> haklılığını açık bir şekilde ortaya koymuştur. Nitekim yasa koyucu da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alanın ayrı ve özel bir yasa ile hüküm altına alınması kanaatine ulaşarak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu<sup>10</sup> kabul etmiştir.

## 2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın Amacı ve Kapsamı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ülkemiz mevzuatı bağlamında Avrupa Birliği müktesebatına büyük ölçüde uyum gerçekleştirilmiştir.

Yasanın 1. maddesine göre; "Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir". Yasa ile işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin oluşturulması, risk değerlendirmesinin yapılması, bu bağlamda önlemlerin saptanması, denetleme ve yine aynı çalışma alanında var olan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından koordinasyonunun sağlanması öngörülmektedir.

6331 sayılı Yasa ile belirli kimi istisnalar dışında tüm çalışanlar yasanın kapsamına dahil edilmiştir. Nitekim Yasanın 2. maddesine göre; "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır".

Demek oluyor ki, 6331 sayılı Yasa ile; 4857 sayılı Yasa'ya tabi olarak çalışanlar yanında, 854 sayılı Deniz İş Yasası, 5953 sayılı Basın İş Yasası, Borçlar Yasası'na tabi olarak çalışanlar da yasanın kapsamına alınmıştır; ayrıca kamu görevlisi statüsüne haiz memur ve sözleşmeli personelin de yasa kapsamına dahil edildiği görülmektedir<sup>11</sup>. Böylece 6331 sayılı Yasa düzenlemesiyle Avrupa Birliği normlarına koşutluk sağlanmış olmaktadır. Şöyle ki, Roma Antlaşması'nın 118a maddesi hükmüne göre yürürlüğe konulmuş 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönergesi'nin 2. maddesi uyarınca hem kamu hem de özel sektördeki tüm faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idare, hizmet, eğitim, kültür vb.) bu çerçeve yönerge uygulanacaktır. Ancak kimi kamu hizmetlerine, örneğin silahlı kuvvetler veya polis ya da sivil savunmaya ilişkin özel faaliyetler uygulamadan muaf tutulabilir.

Bu bağlamda 6331 sayılı Yasa'nın 2. maddesinde yasanın kapsamı dışında kalanlar tek tek sıralanmıştır. Buna göre;

"a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri

c) Ev hizmetleri

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri" hakkında bu yasa hükümleri uygulanmaz.

## 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu

### a. Terimler, Koşullar

6331 sayılı Yasa ve bu yasanın kabulü sonrasında yürürlüğe konulan yönetmeliklerdeki düzenlemeler doğrultusunda bu makalenin konusunu oluşturan iş sağlığı ve güvenliğinde organizasyon yapısını ele almadan önce, mevzuatın bu konuda temel nitelikte öngördüğü kimi kavramları peşinen incelemeliyiz.

### aa. İşyeri

4857 sayılı Yasa'da olduğu gibi 6331 sayılı Yasa'da da iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda yer bulan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu", "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi", "İşyeri Hekimi" ve "İş Güvenliği Uzmanı" gibi birimlerin oluşturulmasında, atanmasında temel öge olarak "işyeri" benimsendiğinden, işyeri kavramının incelenmesi gerekmektedir<sup>12</sup>.

6331 sayılı Yasanın 3. maddesine göre; "İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu... ifade eder". Bu tanımın 4857 sayılı İş Yasası'nda yer alan (ve "işin yapıldığı yere işyeri denir" şeklinde 1475 sayılı Yasa'da öngörülen basit tanımı terk eden) işyeri tanımı ile özdeş olduğu görülmektedir<sup>13</sup>.

Bu bağlamda bakıldığında işyerini işin yapıldığı yer ile işyerine bağlı yerler ve eklentiler ile araçlardan oluşan ve işverenin belirli bir teknik amacını gerçekleştirmek üzere ortaya çıkan organize bir bütün olarak tanımlayabiliriz<sup>14</sup>. Başka bir deyişle, her işyeri organize edilmiş bir bütünü oluşturur. İşyeri mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amaç takip eder<sup>15</sup>.

Buna göre fabrika binası, matbaa, atölye, lokanta gibi yerler, işyerindeki mal ve hizmet üretiminin yapıldığı, teknik amacın gerçekleştirildiği maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği yer olarak işyeri sayılır<sup>16</sup>.

İşin kapalı bir mekanda veya açık bir alanda yapılması veya kiralık olması ya da işverenin işin yapıldığı yerin sahibi olmasının önemi yoktur<sup>17</sup>.

Öte yandan, işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yer (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyerine bağlı yerlerde işin yapıldığı yerler ile aynı amaç izlenecektir; bu amaç, işin tekni-

ğine ilişkin amaçtır<sup>18</sup>. İşyerlerinin belirli bölümlerden oluşması halinde farklı işyeri bölümlerinin işyeri bütünü içerisinde yer alabilmesi için bu bölümler arasında ekonomik ve hukuki bir bağlantının varlığı gerekir<sup>19</sup>.

Diğer bir deyişle, işyerine bağlı yerlerden sözü edilebilmek için gerekli olan işyerinde üretilen mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılık unsuru, belirli bir mal veya hizmet üretmek amacı ile yapılan işlerin birbirlerini tamamlamalarını ifade eder<sup>20</sup>. Buna amaçta birlik denilmektedir.

İşin yürütümü ve niteliği bakımından bağlılık işin teknik bir amaç için organize edilmesi ve bağlı olan işyerinin de bu organizasyon içinde yönetilmesi, bağımsız bir yönetime sahip olmamasını ifade etmektedir<sup>21</sup>.

4857 sayılı İş Yasası'nın 2'inci maddesinin 2'inci fıkrası da 6331 sayılı Yasa'da olduğu gibi, dinlenme, emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentileri işyerinden saymaktadır. İşyerinden sayılacak bu eklentiler dışında benzeri yerler sözgelimi, garaj, otopark, sinema salonu, sauna gibi yerler de işyerinden sayılmalıdır. Eklentilerin mutlaka işin görüldüğü yerin coğrafi sınırları içinde bulunması zorunluluğu yoktur; ayrıca, yasa herhangi bir sınırlama koymaksızın tüm araçları işyerinden saymıştır<sup>22</sup>. Sözgelimi işyerine ait her türlü taşıt ile vinç, buldozer gibi iş makineleri araç niteliğini taşıyarak işyerinden sayılır. Araçların işverenin mülkiyetinde olması zorunluluğu yoktur<sup>23</sup>. Örneğin, işveren işçilerini başka birisinden kiraladığı otobüsle işyerlerine getirip götürmekte ise bu araç da işyerinden sayılır. Yine araçların işyerinin coğrafi sınırları içinde yer alması da gerekmez. Ancak aracın işyerinden sayılabilmesi için, aracın işyerinin teknik amacına hizmet ediyor olması yani işin yapılması ve hizmetin görülmesi için kullanılıyor olması gerekir.

4857 sayılı İş Yasası ile sadece belirli büyüklükteki işyerleri için öngörülen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü 6331 sayılı Yasa ile artık tüm işverenler için zorunlu hale getirilmiştir. Bu durumda yasanın bu konuda belirlediği yürürlük tarihi sonrasında tek bir çalışanı olan işverenler bile, örneğin bir manav, bir bakkal, bir kuaför, yanında bir sekreter çalıştıran serbest meslek sahibi

kişiler yani bir doktor, avukat, mali müşavir de bir işyeri hekimi ve bir iş güvenliği uzmanı istihdam etme veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almakla yükümlü olacaktır.

### bb. Elli Çalışan İstihdamı

4857 sayılı Yasa'nın değişik 81. maddesine göre; işverenler devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazalarının önlenmesi, işçilerin ilkyardım ve acil tedavi ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi için, işyerlerinde İSGB oluşturacaklar, bir veya birden fazla işyeri hekimi görevlendirecekler; ayrıca sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadırlar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 22. maddesine göre ise elli ve daha fazla çalışanın<sup>24</sup> bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmalıdır. Yani 6331 sayılı yasada işyeri hekimi veya iş sağlığı güvenliği uzmanı görevlendirme ya da dışardan hizmet alma yükümlülüğü açısından "elli çalışan" bulunması koşulu aranmamaktadır<sup>25</sup>.

İşyerlerindeki "en az elli çalışan sayısı" nasıl hesaplanacaktır?

4857 sayılı Yasa m.77/f.4'te "bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır" dense de, 81. maddedeki açık ifadede o işyerinde işçi niteliğinde olmayan çırakların ve stajyerlerin elli rakamının hesabında dikkate alınması sözkonusu olmamaktaydı<sup>26</sup>. Oysa 6331 sayılı Yasa'da "elli işçi" yerine "elli çalışan" dendiğinden artık çırak ve stajyerler de elli sayısının hesabında dikkate alınacaktır.

6331 sayılı Yasa'nın 22. maddesindeki "çalışan" kavramına o işyerindeki iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın tüm işçilerin dâhil olduğunu söylemeliyiz. Aslında burada varılan bu sonuç İş Yasası'nın 12. maddesi düzenlemesinin de bir sonucudur. Çünkü Yasa'nın 12. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçilerle, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler arasında ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça fark-

lı işlem yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerinin uygulanması ise herhalde ayrımı haklı kılacak bir neden değildir. Bu bakımdan iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın elli rakamının hesabında o işyerinde belirli, belirsiz, tam süreli, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların tümü dikkate alınacaktır<sup>27</sup>.

En az elli çalışanın hesaplanmasında, o işyerinde geçici iş ilişkisiyle çalışan işçiler de dâhil midir? Öte yandan aynı soru o işyerinde çalışan alt işverenin işçileri içinde sorulabilir.

Bu sorulara olumlu yanıt vermek mümkün görülmemektedir. Çünkü elli rakamının hesaplanmasında, o iş yerinin işverenine bağlı olarak çalışanlar dikkate alınmalıdır. Oysa ödünç (geçici) iş ilişkisinde işçi, işveren tarafından belirli süre için bir başka işverenin işyerinde geçici olarak çalıştırılır. Bu çerçeveden bakıldığında "geçici işçinin" iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda hangi işyerinin işçi sayısına dâhil edileceği sorusunun hep, geçici işçinin, sürekli işverenin işçisi olduğu ve geçici olarak çalıştığı işverenin, işçiye herhangi bir farklı statü kazandırmadığı dikkate alınarak yanıtlanması gerekir<sup>28</sup>.

Geçici iş ilişkisi işçisi için söylediklerimiz, alt işveren işçileri içinde geçerlidir. Çünkü alt işverenin işçilerinin çalıştığı asıl işverene ait işyeri, kendi işverenine göre bağımsız ve ayrı bir işyeridir. Bu durumda alt işverenin işçileri sadece kendi işverenin işyerindeki elli rakamının hesaplanmasında göz önünde bulundurulacaktır<sup>29</sup>.

6331 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden önce, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Kurulu, iş güvenliği birimine ilişkin düzenlemeler sadece 4857 sayılı Yasa'ya tabi işyerleri için uygulama alanı bulduğundan aynı işverene ait işyerinde 4857 sayılı İş Yasası'na tabi işçiler dışında öteki iş yasalarına tabi (örneğin 854 sayılı Deniz, 112 sayılı Basın İş Yasaları) işçi de çalıştırılıyorsa, bu durumda elli rakamının hesaplanmasında 4857 sayılı İş Yasası'na tabi işçiler dışındaki işçiler dikkate alınmamaktaydı<sup>30</sup>. Oysa 6331 sayılı Yasa'nın kapsamını belirtirken de değindiğimiz üzere tüm iş yasalarına, hatta Borçlar Yasası'na tabi olarak çalışanlar da yasanın kapsamında olduğundan artık diğer iş yasalarına ya da Borçlar Yasası'na tabi olarak çalışanlar da sayının hesabında dikkate alınacaktır.

Aynı işverene bağlı birden çok işyerinin bulunduğu durumlarda, elli rakamının hesaplanmasında her bir işyeri ayrı ayrı birer işyeri olarak dikkate alınmalıdır. Yani en az elli çalışan istihdam edilen her bir işyeri için bu durumda ayrı ayrı yükümlülükler söz konusu olacaktır; diğer bir deyişle işverene bağlı birden fazla işyerinde çalışanların toplamı dikkate alınarak elli kişi çalıştırma koşulunun gerçekleştiği sonucuna varılamaz<sup>31</sup>. Ayrıca işyerinde elli çalışanın bulunması yeterlidir. Bu kişilerin yaptıkları iş diğer bir deyişle çalışma türü önemli değildir.

Ayrıca 6331 sayılı Yasa'da, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunan işyerleri açısından da bazı özel hükümler getirilmiştir. Yasanın 22. maddesinde asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyonun asıl işverence sağlanacağı; asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işverenin koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacağı ve aynı şekilde işyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işverenin de, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacağı hükme bağlanmıştır. Aynı maddede kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısının elliden fazla olması durumunda koordinasyonu asıl işverence yapılmak koşuluyla asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulacağı belirtilmektedir. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması durumunda işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmekle yükümlüdür.

## b. Kurumlar

### aa. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

6331 sayılı Yasa'nın 22. maddesinde "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu<sup>32</sup> ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlar-

rını uygular" hükmü yer almaktadır. Öğretide iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda en önemli birimin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları olduğu ifade edilmekte<sup>33</sup>, ancak bu kurulların az sayıda işyerinde amaca uygun şekilde görev yaptığına işaret edilmektedir<sup>34</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması 1475 sayılı Yasa'da da yer almaktaydı. Ancak eski iş yasasında iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararına uymak konusunda işverenin bir yükümlülüğü söz konusu değildi. 6331 sayılı Yasa'da olduğu gibi 4857 sayılı İş Yasası'nda da bu kurulların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararlarını işverenler uygulamakla yükümlü tutulmuşlardı<sup>35</sup>.

Burada akla gelebilecek bir soru şudur: Acaba devamlı olarak elliden az işçi çalıştıran bir işyerinde işveren yasal bir yükümlülüğü bulunmamasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmuş ise bu kurul yasadaki belirtilen yetkilere sahip olacak mıdır? Başka bir deyişle işveren bu kurulun verdiği kararlara da uymakla yükümlü müdür? Bir başka soru olarak işveren yasal bir yükümlülüğü olmamasına rağmen oluşturduğu kurulu istediği zaman tek taraflı iradesi ile ortadan kaldıracabilir mi? Bu sorulara gerek 4857 sayılı İş Yasası'nda gerekse de 6331 sayılı Yasa'da açık bir yanıt bulunmamaktadır. İşverenin yasal zorunluluk olmasına karşın oluşturduğu kurulun yasadaki yetkileri kullanabileceğini kabul edilmelidir. Ancak işverenin bu kurulu tek taraflı iradesi ile ortadan kaldırabilip kaldıramayacağı çok daha tartışmalı bir durumdur. Bu sorunun teorik açıdan öğretilerde tartışmaya açılması zorunludur. Burada akla gelebilecek bir durum, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak konusunda yasal bir yükümlülüğü bulunmayan bir işverenin işyerinde bu kurulu oluşturması halinde bu durumun bir işyeri uygulaması olarak kabul edilebilir edilemeyeceğidir. Bunun bir işyeri uygulaması haline geldiği kabul edilecek olursa, işveren tek taraflı iradesi ile bu kurulu ortadan kaldıramayacaktır. Bir başka noktaya ise ellinin altında işçi çalıştıran bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmasının toplu iş sözleşmesinde öngörülmesi halidir. Bu durum toplu iş ilişkilerini ilgilendirmekte olup, makalenin kapsamı dışında kalmaktadır.

6331 sayılı Yasa'nın ardından yürürlüğe ko-

nulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'in<sup>36</sup> 6. maddesine göre kurul şu şekilde oluşur;

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili; kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır.

Kurul üyesi iş güvenliği uzmanı; işyeri hekimi; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi ile sivil savunma uzmanı işveren tarafından atanmaktadır.

Kurul üyesi formen, ustabaşı veya usta ise o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenmemesi halinde işveren tarafından atanır.

Öte yandan aynı Yönetmeliğin 11. maddesinin 2. fıkrasına göre; kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar<sup>37</sup>.

Yönetmeliğin 8. maddesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun görev ve yetkileri şöylece sıralanmıştır:

"a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

ç) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek

hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

d) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,

e) İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

f) İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

g) İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,

ğ) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

h) İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak".

Ayrıca aynı maddede kurul üyelerinin kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı haklarının kısıtlanamayacağı, kötü davranış ve muameleye maruz kalamayacakları açıkça belirtilmektedir.

## bb. Çalışan Temsilcisi

6331 sayılı Yasa'nın 20. maddesinde, işverenlerin; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak, dengeli bir dağılıma özen göstermek koşuluyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenmediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendireceği hüküm altına alınmıştır. Aynı maddede çalışan temsilcilerinin sayısı kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre; iki ile elli

arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört, binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, ikibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde ise altı çalışan temsilcisi görevlendirilecektir. Aynı maddede birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilcinin, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirleneceği; çalışan temsilcilerinin, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahip olduğu; görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının<sup>38</sup> haklarının kısıtlanamayacağı ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli olanakların sağlanacağı; işyerinde yetkili sendika bulunması durumunda, işyeri sendika temsilcilerinin çalışan temsilcisi olarak da görev yapacakları belirtilmektedir.

Burada özel olarak değinmek istediğimiz bir durum ise çalışan temsilcilerinin durumudur. 6331 sayılı Yasa'nın 20. maddesinde, işyerindeki işçi sayısı ile ilişkilendirilerek bir ile altı arasında çalışan temsilcisinin çalışanlar arasında yapılacak seçimle veya seçimle belirlenemediği durumlarda ise atama yoluyla belirleneceğinden söz edilmektedir. Aynı hükümde birden fazla çalışan temsilcisinin olduğu işyerlerinde baş temsilcinin çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenmesi öngörülmektedir. Nitekim birden fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde baş temsilci iş sağlığı ve güvenliği kurulunun da üyesi olmaktadır. Yasanın 20. maddesine göre işyerinde yetkili sendika bulunması durumunda işyeri sendika temsilcileri de çalışan temsilcisi olarak görev yapacaklardır. Yasa iki ile elli arasında çalışanın bulunduğu işyerlerinde bir çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanmasını öngördüğünden, bu işyerinde yetkili sendika bulunması durumunda işyeri sendika temsilcileri de çalışan temsilcisi olarak görev yapacağından toplam en az iki çalışan temsilcisi bulunacaktır. Bu durumda birden fazla çalışan temsilcisinin varlığı söz konusu olacağından bu temsilci-

ler kendi aralarında baş temsilci seçeceklerdir. İşte yasanın çalışan temsilcisi kavramının içini bir ölçüde boşalttığı bir durum burada söz konusu olmaktadır. Nitekim yasanın "Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması" kenar başlıklı 18. maddesinde işverene belirli konularda çalışanları, işyeri sendika temsilcilerini, çalışan temsilcilerini bilgilendirme, onlara danışma ve onların katılım göstermelerini sağlama yükümlülüğü yüklenmiştir. Ancak maddenin ilk fıkrası şu şekilde kaleme alınmıştır: "İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar". Yukarıda da değinildiği gibi işyeri sendika temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde çalışan temsilcisi sayısı en az iki olmaktadır. Bu nedenle iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine yasanın 18. maddesinde belirtilen olanakların sağlanacağına belirtilmesi nedeniyle işyeri sendika temsilcileri, çalışan temsilcileri hatta baş temsilci karşısında öncelikli ve ayrıcalıklı bir konuma getirilmektedir. Yasanın TBMM'de kabul edilmesine değin geçen süreçte, anılan hükmün geçirdiği aşamalar da ilginçtir. Nitekim TBMM Başkanlığı'na sunulan tasarıda anılan hüküm şu şekilde kaleme alınmıştı: "İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların ve/veya temsilcilerinin görüşlerini alır, bunlara teklif getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlar"<sup>39</sup>. Tasarının komisyon çalışmalarında ise esas komisyon raporunda şu hüküm benimsenmiştir: "İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar"<sup>40</sup>. TBMM Genel Kurulu'nda yapılan görüşmelerde ise bir değişiklik önergesi<sup>41</sup> ile hüküm yasadaki şeklini almıştır. Bu değişiklik önergesi şu şekilde idi: "Görüşülmekte olan 277 sıra sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısının 18 inci maddesinin birinci fıkrasına "işyerlerinde" ibaresinden sonra gelmek üzere "varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa" ibaresinin eklenmesini arz



ve teklif ederiz". Değişiklik teklifinin gerekçesi ise oldukça ilginçtir. Nitekim tek cümleden oluşan gerekçede "İşyeri sendika temsilcilerinin de bilgilendirme hakkından faydalanmaları sağlanmıştır" denilmektedir. Oysa kanunda açıkça işyeri sendika temsilcilerinin de çalışan temsilcisi olarak görev yaptıkları açıkça belirtildiğinden, çalışan temsilcilerine danışılacağını belirten hüküm işyeri sendika temsilcilerini de kapsayacağı açıktır. Bu nedenle anılan değişiklik teklifinin açık bir şekilde çalışan temsilcileri hatta baş temsilci karşısında işyeri sendika temsilcilerine üstünlük sağlamayı amaçladığı açıktır.

### cc. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB)

#### aaa. Genel Olarak

4857 sayılı Yasa'nın değişik 81. maddesine, işverenler 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 ilkyardım ve acil tedavi ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike ve sınıf derecesine göre, işyerlerinde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi oluşturmakla yükümlü tutulmaktaydılar. Ayrıca Yasa'nın 81. maddesinin 2. fıkrasında işverenlerin, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini tamamen veya kısmen "bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz" hükmü yer almakta idi.

6331 sayılı Yasa'nın 8. maddesinde ise, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda, işverence işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması yükümlülüğü öngörülmektedir. Yasanın 6. maddesinde ise, işverenin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendireceği, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir

kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden<sup>42</sup> hizmet olarak yerine getirebileceği, ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisinin de üstlenebileceği açıkça belirtilmektedir.

#### bbb. Tanımlar, Kuruluş Koşulları

6331 sayılı Yasa'nın 3. maddesine göre, işyeri sağlık ve güvenlik birimi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi ifade etmektedir<sup>43</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 10. maddesinde bu birimde, en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gereklidir; bu birimde işveren ayrıca diğer sağlık personeli de<sup>44</sup> görevlendirebilecektir<sup>45</sup>. Yönetmeliğin 12. maddesine göre, OSBG kurulabilmesi için en az bir işyeri hekimi, bir iş güvenliği uzmanı ve bir diğer sağlık personelinin istihdamı zorunludur.

#### ccc. Görevler

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 13'te, İSGB ve OSGB'lere, iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunmak amacıyla aşağıda sayılan sorumluluklar yüklenmektedir<sup>46</sup>:

- İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılması ve öneriler hazırlayarak onayına sunulması,
- Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanması,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulması,
- İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılması,
- Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların

sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınması,

e) Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanması,

f) İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 14'e göre, işyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında, OSGB'lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanacaktır.

## dd. İşyeri Hekimi<sup>47</sup>

### aaa. Genel Olarak

Ülkemizde işyeri hekimi istihdamı yükümlülüğünün temelini 6 Mayıs 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180'inci maddesi oluşturmaktadır. Bu madde uyarınca en az 50 işçi çalıştıran bütün işyerlerine işçilerin sağlık durumlarına bakmak üzere hekim çalıştırma zorunluluğu öngörülmüştür.

1475 sayılı İş Yasası'nın 73'üncü maddesine göre her işverenin "işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak" yükümlülüğü vardı. Bu bağlamda 11.1.1994 tarih ve 14765 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91'inci maddesi ile işyerinde hekim çalıştırılmasına ilişkin düzenleme yapılmıştı. Bu maddeye göre "sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini, düzenlemek üzere işveren

işyerlerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre bir ya da daha fazla hekim sağlama" yükümlülüğündeydi.

Ayrıca mevzuatımızda sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinin bulundurulması gereken işyeri hekimlerinin nasıl atanacağı, işyeri hekimlerinin çalışma koşulları ile görev ve yetkileri hakkında 1971 tarihinde yönetmelikte yürürlüğe konulmuştu.

İş sağlığı hizmetlerinin işlevi ve etkinlikleri bu hizmetlerin tıbbi yönünü de ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda da bu hizmetlerin hekim talimatıyla ve hekim sorumluluğu altında yürütülmesi gerekmektedir. İşyeri hekiminden amaçlanan, işyeri hekimliğinde uzmanlaşmış, işgördüğü işyerinin ve içinde bulunduğu sektörün sağlık sorunları hakkında bilgi sahibi olan ve işçi sağlığı, iş kazaları ve meslek hastalıkları hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip hekimlerdir.

Uygulama göstermiştir ki; işyeri hekimliği, gerek mevzuattaki düzenleme şekli ve gerekse uygulanması bakımından çalışma yaşamımızın eski ancak sorunlu bir kurumudur.

4857 sayılı Yasa'nın 81. maddesi işyerlerinde işyeri hekimi istihdamı veya bu hizmetlerin dışarıdan teminini düzenlemişti.

6331 sayılı Yasa'da ise işyeri hekimi istihdamı veya bu hizmetlerin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden temini yanında, gerekli nitelik ve belgelere sahip olması koşuluyla bu görevin bizzat işveren tarafından da yerine getirilebileceği açıkça kabul edilmiştir.

### bbb. Tanımı, Görevlendirilmesi

6331 sayılı Yasa'nın kabulünden önce yürürlüğe konulan ancak yeni bir yönetmelik hazırlanmadığından anılan Yasanın, geçici 2. maddesi gereğince uygulanmasına devam edilen İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in<sup>48</sup> 4. maddesine göre, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekim ifade etmektedir<sup>49</sup>.

İşyerinde iş sözleşmesiyle istihdam edilen "işyeri hekimi" ile yapılan iş sözleşmesinin niteliği ile ilgili olarak Yargıtay 9. HD'nin 13.2.2007 tarih ve 2006/32500 E., 2007/3291 K. sayılı kararı şöyledir: "işverenler yönünden, iş sağlığı ve gü-

venliği önlemlerinin alınması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Görüldüğü üzere işverene düşen bu yükümlülük, belli bir süreyle sınırlandırılmamış olup, süreklilik arz etmektedir. Anılan yasa hükmüne uygun olarak yürürlüğe konulan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinde de işyeri hekimi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir düzenleme bulunmaktadır. Böyle olunca kural olarak işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte, işverenin belli bir süre için aldığı iş kapsamında işçi çalıştırması ve işyeri hekimi çalıştırma yükümünün de ihale yoluyla alınan iş süresince ortaya çıkması gibi durumlarda işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunduğundan söz edilebilir<sup>50</sup>. Oysa Yargıtay 9. HD'nin 22.4.2004 tarih ve 2003/20073 E., 2004/9321 K. sayılı kararında ise aksi yönde görüş belirtilmekteydi: "Davacı işyeri hekimi olarak davalı işyerinde birer yıllık belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmış bulunmaktadır. Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği'nin 7. maddesinde çalışma onayının her yıl Şubat ayı sonuna kadar yenileneceği düzenlenmiştir. Davacı nitelikli bir işçi olup, esaslı bir neden bulunduğundan birden fazla yapılan hizmet sözleşmesi belirli süreli olma niteliğini korumaktadır"<sup>51</sup>.

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli işyeri hekimlerinin nitelikleri, eğitimleri, belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile işyeri hekimliği hizmeti verecek toplum sağlığı merkezlerinin yetkilendirilmesi<sup>52</sup> ve çalışma usul ve esaslarını düzenlemektedir.

İşyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlere bu Yönetmelikte belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorunluluğu getirilmektedir.

### **ccc. İşyeri Hekimliği Belgesi**

- İşyeri hekimliği eğitim programını tamam-

layan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak sınavda başarılı olan hekimlere,

- 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,

- 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, işyeri hekimliği belgesi verilecektir.

### **ddd. Görev ve Yetkileri**

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 15'te, işyeri hekiminin görevleri; rehberlik ve danışmanlık, sağlık gözetimi, eğitim ve bilgilendirme ile ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında detaylıca düzenlenmiştir. Bu başlıklar altında toplam 27 alt bentte görevler sayılmaktadır. Yönetmeliğin 16. maddesinde de işyeri hekimlerinin sahip olduğu yetkiler düzenlenmektedir. Bu maddeye göre; işçiler açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etmek; işyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla işi geçici olarak durdurmak; görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek, görevinin gerektirdiği konularda işvereni bilgilendirerek ilgili kurum veya kuruluşlar ile iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak işyeri hekiminin sahip olduğu yetkilendirilmiştir.

### **eee. Çalışma Süreleri ve Hekim Sayısı**

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 18. maddesine göre işyeri hekimlerinin işyerindeki

çalışma süresi;

- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 10 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 20 dakika,

- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 15 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 25 dakika,

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 20 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 30 dakika olarak hesaplanmıştır.

Yönetmeliğin aynı maddesinde az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 1000 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekiminin görevlendirileceği, işçi sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak belirtilen ölçüte uygun yeteri kadar işyeri hekimi ekleneceği hüküm altına alınmıştır. Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 750 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilecek, işçi sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak belirtilen ölçüte uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenecektir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde ise her 500 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilecek, işçi sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak belirtilen ölçüte uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenecektir.

### **fff. İşyeri Hekimi Eğitimi**<sup>53</sup>

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 4'te, işyeri hekimliği 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 müesseseler olarak tanımlanmıştır. Eğitim kurumlarının istenen şartları sağlamaları durumunda

Yetki Belgeleri Bakanlıkça düzenlenmektedir.

### **ee. İş Güvenliği Uzmanı**<sup>54</sup>

#### **aaa. Tanımı**

4857 sayılı İş Yasası'nın öngördüğü önemli yeniliklerden biri de kimi işyerlerinde "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Eleman" görevlendirme zorunluluğunun getirmiş olmasıdır. 6331 sayılı Yasa'da da iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi zorunluluğu öngörülmektedir. İş güvenliği uzmanı, yasanın 3. maddesinde "İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik eleman" olarak tanımlanmaktaydı. Aynı maddede, teknik eleman teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları olarak tanımlanmıştı. 6331 sayılı yasanın kabulünden sonra yürürlüğe konulan, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>55</sup> m. 4'te de bu kavramlar tanımlanmıştır. Ancak 6331 sayılı Yasanın, iş güvenliği uzmanını tanımlayan hükmü 6495 sayılı Yasa<sup>56</sup> ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik sonucu 6331 sayılı Yasada yer alan iş güvenliği uzmanı tanımı şu şekle getirilmiştir: "iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman". Görülüyor ki, yapılan değişiklikle Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler de iş güvenliği uzmanı tanımının içine alınmıştır. Yine 6331 sayılı Yasa'nın ilk şeklinde teknik eleman, "teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları" şeklinde tanımlanmışken, bu tanım da 6495 sayılı Yasa ile değiştirilmiştir. Bu değişiklik sonucunda teknik eleman tanımı şu şekle dönüştürülmüştür: "teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları". Böylece bu değişiklik ile biyologlar da teknik eleman

tanımının içine alınmıştır. 6495 sayılı Yasa ile 6331 sayılı Yasa'da yapılan değişikliklerin henüz Yönetmeliğe yansımadığını söylemeliyiz. Kaldı ki, 6331 sayılı Yasa'nın ilk hali ile yönetmelikte yer alan teknik eleman tanımları arasında da farklılık bulunmaktadır. Yönetmelikte teknik eleman "teknik öğretmenler, üniversitelerin fen veya fen-edebiyat fakültelerinin fizik veya kimya bölümleri mezunları ile üniversitelerin meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları" olarak tanımlanmıştır. Ancak Yönetmelikte yer alan tanımın Yasa'da yer alan tanımdan farklı olduğu görülmektedir. Nitekim yasada fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlardan söz edilmekte iken yönetmelikte fen veya fen-edebiyat fakültelerinin fizik veya kimya bölümleri mezunlarından ve yine yasada üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarından söz edilmekte iken, yönetmelikte üniversitelerin meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarından bahsedilmektedir.

### **bbb. Görevlendirilmesi<sup>57</sup>**

Kural olarak iş güvenliği uzmanı hukuku-muza göre işçi statüsündedir<sup>58</sup>. Yargıtay bir kararında işverenin iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünü alt işveren yoluyla yerine getirebileceğini kabul etmekteydi (Y. 9. HD, 12.6.2006 T., 2006/14473 E., 2006/17149 K.). 4857 sayılı İş Yasası'nın 5763 sayılı Yasa'yla değiştirilmesinden önceki şeklinde iş güvenliği uzmanının mutlaka işyerinde işçi olarak istihdam edilmesi zorunluluğunu öngörmekte olduğundan, anılan karar bu açıdan işverenlere bir esneklik sağlayabilecek nitelikteydi<sup>59</sup>. 4857 sayılı İş Yasası'nın 5763 sayılı Yasa ile değişik 81. maddesinde ise iş güvenliği hizmetlerinin dışarıdan satın alınması yolu açılmıştı. Şöyle ki, yasanın değişik 81. maddesinin 2. fıkrasında göre; işverenler bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını bünyesinde çalıştırdığı işçilerden başka, işletme dışında kurulu birimlerden hizmet alarak da yerine getirebilecekleri belirtilmekteydi<sup>60</sup>.

6331 sayılı Yasa ise temelde 4857 sayılı İş Yasası'nın 5763 sayılı Yasa ile değişik 81. maddesinde öngörülen sistemi benimsemiş, bunun da ötesinde anılan hizmetlerin gerekli nitelik

ve belgelere sahip olması durumunda bizzat işveren tarafından da yerine getirilebileceğini kabul etmiştir. Yani 6331 sayılı Yasa'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temininde işverene 3 alternatif sunulmaktadır: Birincisi bu hizmetlerin ifası amacıyla işyerinde çalışan istihdam etmektir. İkincisi bu hizmetlerin Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri'nden hizmet alınması suretiyle yerine getirilmesidir. Üçüncüsü ise gerekli nitelik ve belgelere sahip olması durumunda hizmetin bizzat işveren tarafından yerine getirilmesidir. Yukarıda değinilen ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünün alt işveren aracılığıyla yerine getirilebileceğini belirten Yargıtay kararı acaba 6331 sayılı Yasa karşısında geçerliliğini korumakta mıdır? Yani 6331 sayılı Yasa'da açıkça belirtilen ve yukarıda açıklanan 3 alternatif dışında bir dördüncü alternatif olarak işverenler genelde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini özelde ise iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünü alt işverenler aracılığıyla yerine getirebilecekler midir? Kanaatimizce 4857 sayılı Yasa'nın ilk metninde yer alan ve iş güvenliği uzmanının mutlaka işyerinde işçi olarak istihdam edilmesi zorunluluğunu öngören hükmü karşısında bir esneklik sağlayan iş güvenliği uzmanlarının alt işveren aracılığıyla temini, 6331 sayılı Yasa karşısında geçerliliğini koruyamayacaktır. Zira anılan yasada işverene oldukça geniş bir esneklik sağlayan olanaklar tanınmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin önemi ve alt işveren aracılığıyla sağlanması durumunda ortaya çıkacak sakıncalar ve alt işveren aracılığıyla temin edilebileceğinin kabulü durumunda ortak sağlık ve güvenlik birimleri için öngörülen kısıtlamalar<sup>61</sup> ile denetimlerin<sup>62</sup> etkisiz duruma getirilebileceği dikkate alındığında soruya olumlu yanıt vermek güçleşmektedir<sup>63</sup>.

### **ccc. İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri<sup>64</sup>**

İşverence iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirileceklerde, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te belirtilen iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olma zorunluluğu aranmaktadır. Yönetmelik iş güvenliği uzmanlığı belgesini A, B ve C sınıfı olmak üzere üç tür olarak belirlemiştir.

- (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi; (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak<sup>65</sup> yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara,

- (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara ve iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği alanında yüksek lisans yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara

- (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi; (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde mühendis, mimar veya teknik eleman olarak en az on yıl görev yapmış olanlardan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara; iş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az sekiz yıl teftiş yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman yardımcılığı süresi dâhil en az sekiz yıl fiilen görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan Bakanlık iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına verilmektedir.

İş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabileceklerdir<sup>66</sup>. Ancak 6331 sayılı Yasa'nın geçici 4. maddesine göre; çok tehlikeli sınıfta

yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılmaktadır<sup>67</sup>. Yani bu geçici madde ile işyerlerine belirli bir süre ile sınırlı olarak bir alt sınıf iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip kişileri istihdam ederek yükümlülüğünü yerine getirme olanağı tanınmaktadır.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri; detayları yönetmelikte sayılmakla birlikte rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, ilgili birimlerle işbirliği, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında 9. maddede belirtilmektedir.

#### **ddd. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri<sup>68</sup>**

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri yönetmelikte şu şekilde ele alınmıştır:

- İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek,

- İşyerinde tespit edilen hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak,

- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek,

- Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla

işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak iş birliği yapmak.

### eee. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri<sup>69</sup>

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri işyerindeki işçi sayısı ve işyerinin ait olduğu tehlike sınıfı esas alınarak kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre;

- 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika
- Diğer işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika; tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika; çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika görev yapılmalıdır. Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmelidir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak ölçüte uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilmelidir. Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilecektir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak belirtilen ölçüte uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilmelidir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde ise her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilecektir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak belirtilen ölçüte uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

### fff. İş Güvenliği Uzmanı Nerede Eğitilmelidir?<sup>70</sup>

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanları için eğitim kurumları, Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseler olarak tanımlanmaktadır.

Yönetmeliğin 14 vd. maddelerinde iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu başvuru işlemleri, eğitim kurumu yeri ve yerleşim planında aranacak şartlar ile derslik ve diğer bölümlerde aranacak şartlar yanında aydınlatma, gürültü ve termal konfor şartları detaylı biçimde sayılmaktadır.

Eğitim kurumlarına ilişkin bazı düzenlemeler şunlardır;

- Yetki belgelerinin eğitim kurumları tarafından beş yılda bir vize ettirilmesi zorunludur.
- Eğitim kurumları, iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu yetki belgesini almadıkça eğitim için katılımcı kaydı yapamaz ve eğitime başlayamaz.
- Eğitim kurumları, eğitim hizmetlerinin bir kısmını veya tamamını başka bir kişi veya kuruma devredemez.
- Eğitim kurumlarında, sadece eğitici belgesine sahip olanlar eğitici olarak görev alabilir.

## 4. Sonuç

4857 sayılı İş Yasası'nda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konularda önemli düzenlemelerin ele alındığı, bu alanda 1475 sayılı İş Yasası da dahil olmak üzere yürürlükten kaldırılan iş yasalarına göre ileri hükümlere yer verilerek belirli kurum ve kavramların yasaya taşındığı görülür. Gerçekten de bu bağlamda bu yasa ve koşutundaki düzenlemelerle üyesi olacağımız Avrupa Topluluğu hukuku müktesebatı bakımından bazı adımlar atılmıştır. 4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyeri örgütlenmesine ilişkin bir çok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliklerden bazıları yargı kararları ile iptal edilmiş bazıları ise yeni yönetmeliklerin hazırlanması neticesinde yürürlükten kaldırılmıştır. Bu durum ise Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra iş sağlığı ve güvenliği alanında

sağlıklı ve tutarlı bir uygulamanın ortaya çıkmasını üzümlere belirtmeliyiz ki imkânsız hale getirmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin iş yasasından bağımsız ve ayrı bir şekilde ele alınması olumludur. Nitekim Yasanın kapsamının kamu kurumlarını da içerecek şekilde geniş tutulması çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemlidir.

6331 sayılı Yasa'nın 38. maddesinde yürürlük tarihi düzenlenmiştir. Kapsam alanına tüm çalışanların alınması, ayrıca iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüklerinin işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın tüm işyerlerine yayılması nedeniyle, yürürlük bakımından aşamalı bir süreç öngörülmüştür. Şöyle ki; yasanın 6, 7 ve 8. maddeleri; kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra, diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir. Yasanın 6. maddesi iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmeye ilişkindir. Yasanın 7. maddesi ise işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde, devletin desteğine ilişkindir. Yasanın 8. maddesi işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları ve görevlendirilmesine ilişkindir. Yine bu hükmün yürürlüğü için yukarıdaki geçiş süresi öngörülmüştür. Yasanın 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38. maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8. maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. Öteki maddeler ise yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir. 4857 sayılı Yasa'nın 77, 78, 79, 80, 81 ve 88. maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu yasaya aykırı olmayan hükümleri, bu yasada öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam edilecektir.

6331 sayılı Yasa'nın çıkarılmasını öngördüğü yönetmeliklerden bazıları yürürlüğe konulmuş olmakla birlikte henüz tüm yönetmeliklerin hazırlanması süreci tamamlanmamıştır. Bu nedenle anılan yönetmeliklerin yürürlüğe konul-

masıyla yasaya tam bir işlerlik kazandırılacaktır. Bu nedenle ileride yürürlüğe konulacak yönetmelikler de başkaca incelemelerle değerlendirilecektir.

## DİPNOTLAR

- 1 Bkz. Avrupa Komisyonu'nun Türkiye hakkındaki 2005 yılı İlerleme Raporu, Brüksel 9 Kasım 2005 SEC (2005) 1426, COM (2005) 561 "Sosyal Politika ve İstihdam"a ilişkin 19. fasıl (Raporun Türkçe metni için bkz. [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2005.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf) - Erişim tarihi: 18.6.2013).
- 2 Bkz. DEAKIN, Simon/MORRIS, Gillian S., Labour Law, Sixth Edition, Oxford 2012, s. 357.
- 3 Bkz. DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul, 2006, s. 22; BEİGEL, A., Arbeitssicherheitsrecht in Deutschland und Frankreich, Harmonisierung des Arbeitssicherheitsrecht in Rahman Europäischen Union Diss Frankfurt/Berlin/Bern/Newyork/Paris/Wien 1995, s. 240; WANK, R., BÖRGMAN, U., Deutshes und Europaeisches Arbeitsschutzrecht, München 1992, s. 83 vd.
- 4 Krş. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 25; BEİGEL, s. 248. WANK/BÖRGMAN, s. 90 vd.
- 5 Krş. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 25; BEİGEL, s. 248. WANK/BÖRGMAN, s. 90 vd.
- 6 Krş. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 138-139.
- 7 Örneğin 9.12.2003 tarihli 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" 16.5.2006 tarih 2004/942 E. ve 2006/3007 K. sayılı karar ile Danıştay'ca iptal edilmiştir. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ancak Danıştay 10. Dairesinin 2004/1253 E. ve 2006/1658 K. sayılı kararı ile 4. maddesinde yer alan "işyeri hekimi" tanımı ile 18, 19, 20 ve 25. maddelerinin iptaline karar verilmiştir. Yine aynı alanda "İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik" 20.1.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ancak 4.5.2005 tarih ve 25713 sayılı Resmi Gazete'de değişikliğe uğratılmıştır. Bu kez aynı yönetmeliğin 4. maddesindeki "iş güvenliği uzmanı" tanımı ve 5, 7, 8, 9.10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeleri Danıştay 10. Dairesinin 28.3.2006 tarih ve 2004/6075 E., 2006/2159 K. sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Krş. DEMİRCİOĞLU, A. Murat, "İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in Bazı Maddelerinin İptaline İlişkin Danıştay 10. Dairesi'nin 2004/6075 E., 2006/2159 K. sayılı kararının Değerlendirilmesi, Yargı Kararları İncelemeleri Dergisi, Legal Yayınevi, 2006/2, İstanbul, s. 206-232.
- 8 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012, s. 1200-1201.
- 9 DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 4 vd.; BALKIR, Z. Gönül, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması, İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, 2012, s. 71; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI,



- İş Hukuku, 1201; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2012, s. 857. Ancak SÜZEK, ayrıntılı ve teknik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ve standartlarının böyle bir yasada yer almasının uygun olmadığını belirtmektedir.
- 10 RG, 30.6.2012, 28339.
- 11 Aynı yönde ALPAGUT, Gülsevil, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, TİSK yayını, 2012, s. 25-26. Ancak ALPAGUT, kapsamı bu denli geniş tutulan yasanın nasıl uygulanacağını, teşkilat ve denetimin nasıl yapılacağını önemli bir soru işaretini olduğunu belirtmektedir.
- 12 Bkz. YENİSEY, Doğan Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s. 154 vd.
- 13 Nitekim 6331 sayılı yasa ile 4857 sayılı yasa da yer alan işyeri tanımları arasındaki tek farklılık birinde “çalışan”dan söz edilirken diğerinde “işçi”den söz edilmesidir. 6331 sayılı yasanın kamu görevlileri, çırak ve stajyerler hakkında da uygulanması nedeniyle işyeri tanımında “işçi”den değil de “çalışan”dan söz edilmesi bir zorunluluktur.
- 14 DEMİRCİOĞLU, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2008-71, İstanbul 2008, s. 46.
- 15 DEMİRCİOĞLU, A. Murat / CENTEL, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2012, s. 55-59.
- 16 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 46.
- 17 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 46.
- 18 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 47.
- 19 DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 57.
- 20 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 47.
- 21 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 47.
- 22 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 47.
- 23 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 47.
- 24 Bu koşulun “işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması” şeklinde değil, işin ve işyerinin niteliği bakımından işyerinde elli ve daha fazla işçinin bulunması gereken işyerleri şeklinde anlaşılması gerektiği yönünde bkz. MOLLAMAHTOĞLU/ASTARLI, İş Hukuku, s. 1238.
- 25 4857 sayılı yasa da iş güvenliği uzmanı istihdamı için işyerinde görülen işin sanayiden sayılan işlerden olması koşulu da aranmaktaydı (Bkz. EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, s. 136; SERATLI, Burcu, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/7, s. 1129 vd.). İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı açısından elli işçi sınırının, iş güvenliği uzmanı açısından da sanayiden sayılma koşulunun kaldırılmasının hükmün uygulanabilirliği açısından şüphe yarattığı yönünde bkz. ALPAGUT, Yasa Tasarısında İşveren Yükümlülükleri, s. 32. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü açısından çok tehlikeli işyerlerinde en az 20, tehlikeli işyerlerinde 30, az tehlikeli işyerlerinde ise 50 işçi çalıştırılması ölçütü şeklinde kademeli bir yapı öngörülmesi yönünde bkz. CANIKLIOĞLU, Nürşen, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, TİSK yayını, 2012, s. 52-53.
- 26 EKMEKÇİ, s. 45; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 111.
- 27 EKMEKÇİ, s. 45; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 111.
- 28 EKMEKÇİ, s. 46; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 111-112; YENİSEY, s. 155 vd.
- 29 EKMEKÇİ, s. 49; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 112.
- 30 EKMEKÇİ, s. 47; DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 112.
- 31 DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 112.
- 32 4857 sayılı yasanın 80. maddesinde geçen “devamlı olarak en az elli işçi” ibaresinin yılın hiçbir döneminde elliden az işçi çalıştırılmaması şeklinde anlaşılması gerektiği yönünde bkz. EKMEKÇİ, s. 67; MOLLAMAHTOĞLU/ASTARLI, İş Hukuku, 1236.
- 33 SÜZEK, İş Hukuku, s. 868; EKMEKÇİ, s. 65.
- 34 SÜZEK, İş Hukuku, s. 868. Yazar, ayrıca küçük işletmelerin bir araya gelerek ortak iş sağlığı ve güvenliği kurulları oluşturmalarının yasayla zorunlu kılınmasını önermektedir (s. 869).
- 35 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 268.
- 36 RG, 18.1.2013, 28532.
- 37 İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının sırt tutma yükümlülüğü hakkında bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 129-131.
- 38 6331 sayılı yasanın 3. maddesinde destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi olarak tanımlanmaktadır.
- 39 Tasarı metni için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf> (24.6.2013).
- 40 Komisyon raporu için bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf> (24.6.2013).
- 41 19.6.2013 tarihinde TBMM Genel Kurulu’nda yapılan görüşmeler ve değişiklik önergesi için bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem24/yil2/ham/b12101h.htm> (24.6.2013). Anılan değişiklik önergesi teklifini sunan milletvekilleri şöyledir: Süleyman Çelebi, Haydar Akar, Özgür Özel, Celal Dinçer, Kadir Gökmen Ögüt.
- 42 Kanunun 3. maddesinde, ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB), kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu’na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim olarak tanımlanmaktadır. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilme işlemleri ile ilgili bkz. ÖZER, Kasım, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi Uygulaması, İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri, 17 Aralık 2009, İstanbul, TİSK Yayını, 2010, s. 35-48.
- 43 İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG, 29.12.2012,

- 28512) m. 4'te de aynı tanım yer almaktadır.
- 44 Kanunun 3. maddesinde işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilebilecek işyeri hemşiresi, 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'na göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memuru olarak tanımlanmaktadır.
- 45 Bakanlıkça yetkilendirilen toplum sağlığı merkezleri de gerekli koşullara sahip olmaları durumunda, işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli hizmetlerini sunabilirler (Yön. m. 17).
- 46 Aynı hükümde, OSGB'lerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemeyecekleri açıkça belirtilmektedir.
- 47 DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Ankara 1997, s. 193 vd; GÜZEL, Ali, Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, s. 9-64. Avrupa Birliği'nde iş sağlığındaki mevzuat ve politikalar çerçevesinde iş hekiminin rolü ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Çev: GELEGEN, Didem Gediz/KAAN, Ebru Saner/ÖZDEMİR, Nalan, Avrupa'da İş Hekimliği: Kapsam ve Yetkililikler, Türk Tabipler Birliği Yayını, Nisan 2002.
- 48 RG, 27.11.2010, 27768.
- 49 Krş. DEMİRCİOĞLU, İşyeri Hekimliği, s. 207 vd.
- 50 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 69.
- 51 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 70.
- 52 Yönetmeliğin 5. maddesine göre, toplum sağlığı merkezlerinin işyeri hekimliği hizmeti sunabilmeleri için en az bir işyeri hekimi ve bir diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunludur.
- 53 Krş. DEMİRCİOĞLU, İşyeri Hekimliği, s. 199-200.
- 54 DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 113 vd; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısının iş güvenliği uzmanlığı yönünden değerlendirilmesi için bkz. DEMİRCİOĞLU, A. Murat, İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi, Sicil - Mart 2007, Yıl: 2, S. 5, s. 9-18.
- 55 RG, 29.12.2012, 28512.
- 56 RG, 2.8.2013, 28726.
- 57 DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 113 vd.
- 58 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 281.
- 59 EKMEKÇİ, Ömer, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar, İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri, 17 Aralık 2009, İstanbul, TİSK Yayını, 2010, s. 31.
- 60 DEMİRCİOĞLU, Sorularla İş Yasası, s. 281.
- 61 Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulması ve yetkilendirilmelerinin oldukça sıkı koşullara bağlanarak bu kuruluşlara belirli bir ölçüde standart getirilmesinin son derece isabetli olduğu yönünde bkz. EKMEKÇİ, Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar, s. 28.
- 62 Denetim ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. CENTEL, Tankut, 3.4.2012 Tarihli 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, TİSK yayını, 2012, s. 55-65.
- 63 Öğretide, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden hizmet alınması olanağının dahi suüstümale açık olduğu belirtilmekte ve kapsamın kademeli olarak genişletilmesinin yararlı olacağı ifade edilmektedir. Bkz. Arıcı, Kadir, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013, s. 123.
- 64 DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 115 vd.; EKMEKÇİ, s. 138 vd.
- 65 İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az sekiz yıl teftiş yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman yardımcılığı süresi dâhil en az sekiz yıl fiilen görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan Bakanlık iş sağlığı ve güvenliği uzmanları (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına doğrudan katılabilirler.
- 66 6331 sayılı Yasa'nın 9. maddesine göre; işyeri tehlike sınıfları; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın 83'üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün Başkanlığı'nda ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir. Kanunun öngördüğü tebliğ İş Sağlığı ve Güvenliği'ne İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği adı altında yürürlüğe konulmuştur (RG, 26.12.2012, 28509).
- 67 İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te 31.1.2013 tarih ve 28545 sayılı RG'de yayımlanan yönetmelikle değişiklik yapılarak yönetmeliğe geçici bir madde eklenmiştir. Bu geçici 2. maddenin ilk fıkrası şu şekildedir: "Üç yıllık mesleki tecrübe ve (C) veya (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip iş güvenliği uzmanları; sektörel düzenleme kapsamında kendi meslek dallarına uygun işlerin yapıldığı işyeriyle sınırlı olmak üzere, bütün tehlike sınıflarındaki işyerlerinde görevlendirilebilirler. Bu hüküm, maddenin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren yedi yıl geçerlidir. Bu süre içinde işyerinin tehlike sınıfına uygun belge almayan veya alamayan iş güvenliği uzmanları için söz konusu görevlendirmeler kazanılmış hak sayılmaz". Anılan bu fıkra hakkında açılan dava sonucunda Danıştay 10. Dairesinin 30.5.2013 tarih ve 2013/919 E. sayılı kararıyla yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir. Danıştay kararında, 6331 sayılı Yasa uyarınca, çok tehlikeli sınıfa tabi işyerlerinde B sınıfı belgeye sahip uzmanların 4 yıl süreyle görevlendirilmeleri olanaklı iken dava konusu Yönetmelikle bu istisna hükmü genişletilerek, hem B sınıfı belgeye sahip uzmanların 4 yıl yerine 7 yıl süreyle görevlendirilmesine hem de bu tehlike sınıfında hiçbir zaman çalışılmayacak C sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanlarının da 7 yıl süreyle görevlendirilmesine olanak tanındığı; aynı şekilde C sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları tehlikeli sınıfa tabi işyerlerinde Yasa uyarınca 3 yıl süreyle görevlendirilebilecekken, anılan

Yönetmelikle bu sürenin 7 yıla çıkarıldığı belirtilerek yapılan düzenleme 6331 sayılı Yasaya aykırı bulunmaktadır. Ayrıca 6495 sayılı Yasa ile 6331 sayılı Yasa'nın geçici 4. maddesine eklenen ek fıkıyla, Bakanlığa, usul ve esaslarını belirlemek kaydıyla, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlara, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmiş olan prim gün sayısı ile sahip oldukları belge sınıfı gibi hususları dikkate alarak üst sınıflardaki iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanılmak koşuluyla en fazla iki sınav hakkı verilmesine dair gerekli düzenlemeyi yapma yetkisi tanınmıştır.

- 68 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 121 vd.; EKMEKÇİ, s. 147; ÖZDEMİR, K., 4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu Yayını, Şubat 2004, s. 31 vd; BAYRAM, F., Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hakim Olan İlkeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/7, s. 1104 vd.; AUFHAUSER R., / BRUNHÖBER, H., Igl P. Arbeitssicherheitsgesetz, Kommentar, Baden 1992 Md. 8, kb. 2, s. 83.
- 69 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 124 vd.; EKMEKÇİ, s. 144.
- 70 Eğitim ile ilgili Danıştay 10. Dairesi'nin 28.3.2006 tarih ve 2004/6075 E., 2006/2159 K. sayılı kararı; DEMİRCİOĞLU, Danıştay Kararının Değerlendirilmesi, s. 206-232.

## KAYNAKLAR

- ALPAGUT, Gülsevil, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, TİSK yayını, 2012, s. 23-40.
- ARICI, Kadir, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013, s. 109-125.
- AUFHAUSER R., / BRUNHÖBER, H., Igl P. Arbeitssicherheitsgesetz, Kommentar, Baden 1992 Md. 8, kb. 2.
- BALKIR, Z. Gönül, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, 2012, s. 56-91.
- BAYRAM, F., Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hakim Olan İlkeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/7.
- BEİGEL, A., Arbeitssicherheitsrecht in Deutschland und Frankreich, Harmonisierung des Arbeitssicherheitsrecht in Rahmman Europaeischen Union Diss, Frankfurt/Berlin/Bern/Newyork/Paris/Wien 1995.
- CANIKLIOĞLU, Nursen, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, TİSK yayını, 2012, s. 41-54.
- CENTEL, Tankut, 3.4.2012 Tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012, Ankara, TİSK yayını, 2012, s. 55-65.
- DEAKIN, Simon/MORRIS, Gillian S., Labour Law, Sixth Edi-

tion, Oxford 2012.

- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul, 2006.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, "İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in Bazı Maddelerinin İptaline İlişkin Danıştay 10. Dairesi'nin 2004/6075 E., 2006/2159 K. sayılı kararının Değerlendirilmesi, Yargı Kararları İncelemeleri Dergisi, Legal Yayınevi, 2006/2, İstanbul, s. 206-232.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat/CENTEL, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2012.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2008-71, İstanbul 2008.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kemal OĞUZMAN'a Armağan, Ankara 1997, s. 193 vd.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi, Sicil - Mart 2007, Yıl: 2, S. 5, s. 9-18.
- EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005.
- EKMEKÇİ, Ömer, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar, İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri, 17 Aralık 2009, İstanbul, TİSK Yayını, 2010, s. 24-35.
- Çev: GELEGEN, Didem Gediz/KAAN, Ebru Saner/ÖZDEMİR, Nalan, Avrupa'da İş Hekimliği: Kapsam ve Yeterlilikler, Türk Tabipler Birliği Yayını, Nisan 2002.
- GÜZEL, Ali, Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, s. 9-64.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012.
- ÖZDEMİR, K., 4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu Yayını, Şubat 2004.
- ÖZER, Kasım, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi Uygulaması, İşyeri ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri Semineri, 17 Aralık 2009, İstanbul, TİSK Yayını, 2010, s. 35-48.
- SERATLI, Burcu, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/7.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2012.
- WANK, R., BÖRGMAN, U., Deutsches und Europaeisches Arbeitsschutzrecht, München 1992.
- YENİSEY, Doğan Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007.