

Prof. Dr. A. Murat Demircioğlu *
Dr. Hasan Ali Kaplan **

Makale Gnderim Tarihi :11 Eylül 2015

Makale Kabul Tarihi :15 Eylül 2015

İŐ GÜVENLİĞİ UZMANLARI VE İŞYERİ HEKİMLERİNE 6645 SAYILI KANUNLA SAĞLANAN İŐ GÜVENCESİ

ÖZ

Bu çalıŐmada iŐ güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin iŐ güvencesi ele alınmıŐtır. Çalışma 6645 sayılı Kanun ile yapılan deĐiŐikliklerle sınırlı tutulmuŐtur. Bu çerçevede öncelikle öğretideki grŐŐler özetlenmiŐ, ardından 6645 sayılı Kanun ile ilgili yorum gerektiren hususlarda grŐŐlerimize yer verilmiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İŐ sağlığı ve güvenliği, iŐ güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, iŐ güvencesi, 6645 sayılı Kanun.

JOB SAFETY FOR OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS AND OCCUPATIONAL PHYSICIANS ENTITLED BY ACT NO. 6645

ABSTRACT

In this article job safety provisions for occupational safety specialists and occupational physicians have been studied. The scope of the study is limited with the changes brought by law No. 6645. In this context, the doctrine has been examined primarily and then our personal views are explained about the law No. 6645.

KEYWORDS: Occupational health and safety, occupational safety specialist, occupational physician, safeguarding, the law no. 6645.

*Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İŞletme Bölümü - demirci@yildiz.edu.tr

**Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İŞletme Bölümü - kaplanha@gmail.com

1. Genel Esasları İle İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin Görevlendirilmesi

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin bir parçası olarak iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi Türk hukukunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK)¹ 6. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için;

- Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmeli,
- Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB)² hizmet olarak yerine getirmeli,
- Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması durumunda³ (tehlike sınıfı ve çalışan

1 RG, 30.6.2012, 28339.

2 İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG, 29.12.2012, 28512) m. 17/7'ye göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilen Toplum Sağlığı Merkezi Birimleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini verebilirler. İSGK'da yer almayan bu olanağa Yönetmelikte yer verilmesi tartışılabilir niteliktedir. Nitekim İSGK m. 6/2'de yer alan "4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir" şeklindeki hüküm yalnızca kamu kurum ve kuruluşlarına hizmet verilmesini sağlamaya yöneliktir.

3 İSGK m. 6/1/a bendine 2014 yılında 6552 sayılı Kanunla (RG, 11.9.2014, 29116, Mükerrer) eklenen cümleye göre; "Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler". Yine 6552 sayılı Kanunla İSGK m. 30/1/b'ye eklenen 6 numaralı alt bende göre; ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesine ilişkin eğitim programları, eğitimin süresi ve eğitimcilerin nitelikleri ile görevlendirmeye ilişkin hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenecektir. Bu bağlamda İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik (RG,

sayısı dikkate alınarak) işveren bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenmelidir.

Görüldüğü üzere Kanunda işverene 3 seçenek sunulmaktadır: Doğrudan çalışan istihdam etmek, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak veya bu görevi bizzat kendisi üstlenmek.

2. İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin Üstlendikleri Görevlerin Özelliği ve Mesleki Bağımsızlık

İşverenin işyerinde iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi sıfatıyla bir çalışan istihdam etmesi durumunda, özel sektör işyerlerinde bu kimselerin hukuki statüsü işçidir. Kamu kurum ve kuruluşlarında ise bu kişilerin hukuki statüsü işçi olabileceği gibi memur veya sözleşmeli personel de olabilir.

İşveren tarafından doğrudan istihdam edilen iş güvenliği uzmanları veya işyeri hekimleri üstlenmiş oldukları görevlerin (örneğin risk analizi, sağlık kontrolleri, çalışanların eğitimi vb.) önemi nedeniyle özellikle iş güvenliği bilinci oluşmamış işverenler ile sürekli olarak karşı karşıya gelebileceklerdir. Bu nedenle bu kimselerin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmeleri, işverene karşı bağımsızlıklarını koruyabilmelerine bağlıdır⁴.

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi'nin 10. maddesine göre; iş sağlığı

29.6.2015, 29401) yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur. Bu Yönetmeliğin 9. maddesine göre; eğitim programları açıköğretim yoluyla düzenlenecektir. Yönetmeliğin 4. maddesinde de açıköğretim, belli bir öğretim mekânına ihtiyaç duyulmayan, devam zorunluluğu olmayan ve eğitim konularının kitaplar, radyo, televizyon, internet gibi araçlarla sunulduğu öğretim türü olarak tanımlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenecek olan işveren veya işveren vekillerine yönelik eğitimlerin açıköğretim yoluyla yapılması etkin bir iş sağlığı ve güvenliği ortamı sağlanması amacı dikkate alındığında yerinde bir tercih değildir.

4 KILIÇ, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 122; ÖZDEMİR, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, Aralık 2014, s. 205.

hizmetlerini sunan personel, görevlerini yerine getirirken işveren, işçi ve işçi temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaktır⁵. Benzer şekilde 112 sayılı tavsiye kararında da işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığı bağlamında şu ifadeler yer verilmektedir; “İş sağlığı örgütü hekimleri hem işverenden hem işçiden mesleksi ve moral açıdan, *tam bağımsız olmalıdır*. Bu bağımsızlığı sağlamak için ulusal yasa ve yönetmelikler ya da taraflarla ilgili örgütlerin anlaşmaları sanayii hekiminin *başta atama ve işten ayrılma koşulları olmak üzere* iş tanım ve koşullarını belirlemelidir”(m. 15)⁶.

İSGK m. 8/1’de şu hüküm yer almaktadır: “İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini *mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür*”.

Makine Mühendisleri Odası’nca 16-18 Nisan 2015 tarihlerinde gerçekleştirilen 8. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi’nin sonuç bildirisinde de, işverenlerin önlem alma yükümlülüğü ve devletin denetim görevlerinin azaltılarak, sorumluluğun iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve çalışanlara yüklendiği belirtilmekte ve işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıkları ve iş güvencelerinin korunması gerektiğine vurgu yapılmaktadır⁷.

3. İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin Özel Bir İş Güvencesine İhtiyaç Duyup Duymadıkları Sorunu

Yukarıda değinilen özellikler nedeniyle güçlü

5 Bkz. <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.2> (Erişim: 7.10.2015).

6 Bkz. http://www.ftb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=101:uluslararası-lia-gilo-uyerlerde-k-sai-hmetlere-k-tavse-karari&catid=6:uluslararası-lia-gilo-uyerlerde-k-sai-hmetlere-k-tavse-karari&Itemid=36 (Erişim: 7.10.2015).

7 Bkz. http://www.mmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=43132&tipi=2&sube=0#.VhrQYnrtmko (Erişim: 7.10.2015).

ve etkin bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu sağlanabilmesi için, öğretilerde bir işveren tarafından istihdam edilen iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin özel bir güvenceyle koruma altına alınmaları gerektiğine vurgu yapılmaktadır⁸.

Doğrudan işveren tarafından istihdam edilen iş güvenliği uzmanları ile ilgili olarak söylenenler bir OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri için de geçerlidir. Zira, OSGB’ler bünyesinde çalışan kişiler ile OSGB’ler arasındaki ilişki de iş sözleşmesine dayanmaktadır. Bu nedenle doğrudan bir işveren tarafından istihdam edilen kişilerin ihtiyaç duyduğu iş güvencesi, OSGB’ler bünyesinde çalışanlar açısından da söz konusudur. Şöyle ki, sahip olduğu önemli görev, yetki ve sorumlulukları nedeniyle işverenin tepkisini çekebilecek iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi, görev yaptıkları işyeri işverenin yönlendirmesiyle OSGB’nin de olumsuz tutumu ile karşılaşabilir. Başka bir anlatımla, görev yaptıkları işyeri işvereni sözleşme ilişkisi içerisinde olduğu OSGB’den mevcut iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimini geri çekmesini, “daha az sıkıntı” yaratacak başka bir kişi gönderilmesini isteyebilir. Hatta öğretilerde ifade edildiği üzere, aynı ihtiyaç kamu kurumlarında görevlendirilenler bakımından da söz konusu olabilir; çünkü kamu personeli olarak görev yapan iş güvenliği uzmanı veya işyeri he-

8 SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 10. baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014, s. 902; BAYCIK, Gaye, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 71, Sayı: 2013/3, s. 128; KILKIŞ, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, Ocak 2013, s. 33; KILIÇ, s. 122; SERATLI, Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 53, Sayı: 2, 2004, s. 225; CANIKLIOĞLU, Nurşen, İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012 Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara 2012, s. 51-52.

kimleri kendilerine bir güvence sağlanmaz ise, söz konusu bildirimleri yapmaktan kaçınabilir⁹.

İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri görevlerini yerine getirirlerken mesleki bağımsızlığa sahip olmalıdır. Bu bağlamda, işçi statüsünde olan ve ücretini işverenden alan bu kişilerin baskı altında kalmadan görevlerini yapabilmelerinin olanaksız olduğu belirtilerek ücretin işverenin de katılacağı bağımsız bir fondan sağlanması ve bu profesyonellerin bağlı olacağı bağımsız kurumlar kurulması önerilmektedir¹⁰.

İşyerinde en az otuz işçinin çalışması durumunda, doğrudan işveren bünyesinde istihdam edilen iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi (en az altı ay kıdeme sahip olması ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması koşuluyla) 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK)¹¹ yer alan iş güvencesinden yararlanacaktır¹². Böyle bir durumda iş sözleşmesi ancak haklı veya geçerli bir nedenle feshedilebilecek, aksi takdirde genel hükümler çerçevesinde işe iade davası açılabilir¹³. Ancak, İSGK'da otuzun altında çalışanın bulunduğu işyerlerinde de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi yükümlülüğü öngörüldüğünden yukarıda belirtilen koşulların (en az otuz işçi ve altı ay kıdem) gerçekleşmediği işyerlerinde İK'da yer alan iş güvencesi uygulanamayacaktır. Bu kimseler açısından İSGK'nun ilk metninde özel bir güvence de öngörülmemiştir. Aynı durum kamuda görev yapan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimleri açısından da geçerlidir¹⁴. İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimlerinin iş güvencesi ile ilgili olarak, 6645 sayılı Kanun¹⁵ ile İSGK m. 8'de yapılan değişiklik aşağıda incelenecektir.

9 BAYCIK, s. 128.

10 KILIÇ, s. 109.

11 RG, 10.6.2003, 25134.

12 SÜZEK, s. 902.

13 ÖZDEMİR, s. 208.

14 ÖZDEMİR, s. 208.

15 RG, 23.4.2015, 29335.

4. Öğretideki Görüşler

Öğretide, İK'nun 18 vd. maddelerinde düzenlenen de ötesinde, örneğin tazminat yaptırımını olmaksızın¹⁶ işe iade sonucu doğuran ya da tazminat ile işe iade yaptırımını arasındaki seçim hakkını¹⁷ dava sırasında iş

16 İşverenin işe iade kararına uyma veya tazminat ödeme seçeneklerine sahip kılınması Taşkent tarafından bir anekdotla şu şekilde açıklanmaktadır: "Biz bu konuyu İstanbul'da Alman Federal İş Mahkemesi Başkanı ile yaptığımız seminerde deştik... Müller. İş güvencesi sistemini anlattı ve sonuçta dedi ki: 'Dosyayı inceleriz, şahitleri dinleriz. Eğer işe iade haksızsa işe iade ederiz'. Rahmetli Şevket Yılmaz önde oturuyordu. 'Efendim bir soru sorabilir miyim' dedi. Ben de tercümanlığını yapıyorum. 'İşe iade kararı verildi de işveren işe almazsa ne olacak?' diye bir soru sordu. Müller'e döndüm, soruyu ilettim. 'Galiba anlaşılmadı' dedi ve aynı şeyleri yine tekrar etti. Bende: 'Sayın Başkan bunu anladık da, işveren işe iade kararına rağmen işe almazsa ne olacak? Bizim Başkan bunu soruyor' dedim. 'Almanya bir Hukuk Devletidir. Mahkemenin kararına işçi de uyar, işveren de uyar' dedi. Bunun üzerine ben de: 'Türkiye de uymuyorlar da Başkan da onun için soruyor sonra ne olacak diye' dedim. İşte sonrasını biz şu şekilde çözümlenmeye çalıştık. Mahkeme önceden, almaz ise 6 aylık ve 1 yıllık ücreti arasında bir tazminata da hükümler. Eğer almayacaksa o parayı ödesin". (TAŞKENT, Savaş, Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 45, 2003, s. 166-167).

17 İK m. 18'de yer alan iş güvencesinde işçiye yalnızca işe iade isteminde bulunma hakkı tanınarak işe iade yerine tazminat isteminde bulunma hakkı verilmediği ve seçim hakkının işverene bırakıldığına vurgu yapılmaktadır. Bkz. CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayınevi, İstanbul 2012, s. 179; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 26. baskı, İstanbul 2013, s. 269.

Mahkemeye değişik seçeneklere göre karar verme yetkisi tanımayan ve dolaylı olarak işvereni işçiye fiilen çalıştırmakla yükümlü tutmayan düzenlemenin yeni sorunlara yol açabileceği ifade edilmektedir Bkz. GÜZEL, Ali, İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s. 42.

İşçinin işe iade başvurusu yerine tazminat talebinde bulunma gibi bir seçimlik hakkı ne yargılama sırasında ne de sonrasında bulunmamaktadır. Ayrıca bu konuda hakime de bir takdir yetkisi tanınmamıştır. Öğretide, işe iade davalarının uzun sürmesi nedeniyle davacı işçilerin yeni bir işte çalışmaya başladıkları ve işe iade kararı verilmesine karşın (çalışmakta oldukları işi bırakmak

güvenliği uzmanı/işyeri hekimine tanıyan bir iş güvencesi sisteminin getirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir¹⁸. Bu görüşe göre; aynı güvence, iş sözleşmesiyle çalışmayan kamu personeli için de geçerli olmalı ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na¹⁹, 4/B'li personel için uygulama alanı bulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a²⁰, 4/B'li ve 4/C'li personel ile imzalanan idari sözleşmelere bu yönde güvence sağlayan hükümler konulmalı ve bu sebeple görevine son verilen veya başka bir hukuka aykırı işleme maruz kalan personele hukuki güvence sağlanmalıdır²¹. Ancak idari sözleşmelerin, iki taraf arasında imzalanmış olduğu için "sözleşme" adını aldığı, aslında idari sözleşmelerin bir "katılma-işlem" olduğu, "karma işlem" niteliği taşıdığı, hükümlerinin büyük bir bölümünün "düzenleyici genel işlem-kural"larından oluştuğu, sadece "mali hükümler" in tarafların anlaşması ile saptandığına ilişkin öğretilerdeki görüşler²² dikkate alındığında, idari sözleşmelere iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerine güvence sağlayan hükümler konulabilip konulamayacağı hususu önemli bir sorun yaratmaktadır. Nitekim öğretilerde de belirtildiği üzere idari sözleşmelerin özelliklerinden biri

istememeleri ve tazminat seçeneğine sahip olmamaları nedeniyle işverene başvurmadıkları, böylece feshin geçerli hale geldiğine vurgu yapılmaktadır. Bu şekilde işveren yaptığı geçersiz fesih nedeniyle adeta ödüllendirilmekte işçi ise cezalandırılmaktadır. Bkz. GÜZEL, Ali, İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Seçkin Yayınevi, Ankara 2014, s. 98.

18 BAYCIK, s. 128-129.

19 RG, 23.7.1965, 12056.

20 RG, 28.6.1978, 16330.

21 BAYCIK, s. 129. BAYCIK, bu yönde hükümler konmaksızın da bildirim yükümlülüğünü yerine getiren kamu personelinin bu nedenle maruz kaldığı hukuka aykırı işlemin idari yargıda iptal edileceğinin açık olduğunu, ancak işçi statüsünde istihdam edilen kimseler bakımından etkin bir iş güvencesi sisteminin getirilmesinin zorunluluk taşıdığını belirtmektedir.

22 ODYAKMAZ, Zehra, Genel Olarak İdarenin Sözleşmeleri, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 1-2, Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan, Haziran-Aralık 1998 http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/2_12.pdf, s. 8, (Erişim: 7.10.2015).

de sözleşmenin karşı tarafına oranla idareye bir takım üstünlükler tanınmasıdır; örneğin idari sözleşmelerde idare süresi dolmadan sözleşmeyi feshedebilme, sözleşme hükümlerini kamu hizmetinin zorunlu kıldığı hallerde tek taraflı olarak değiştirebilme ve yargı kararlarına dayanmaksızın yaptırım uygulayabilme yetkilerine sahip olabilmektedir²³.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerine yetki belgelerini askıya alacak kadar ağır bir sorumluluk yüklenmesinden hareketle, bu kişilerin güçlü bir koruma sağlayacak özel bir iş güvencesinden yararlandırılmaları gerektiği; bu çerçevede İK'da yer alan güvence dışında sendika temsilcileri için öngörülen güvenceye benzer bir güvencenin²⁴ işverene karşı mesleki bağımsızlığın²⁵ korunması ve işe yönelik

23 YAYLA, Yıldızhan, İdare Hukuku, İstanbul, 2010, s. 167; GÖZLER, Kemal/KAPLAN, Gürsel, Kısa İdare Hukuku, Bursa, 2014, s. 143; GÜVEN, Mehmet, İdari Sözleşmelerin Uygulanmasında Tarafların Hak, Yetki ve Yükümlülükleri, Ankara Barosu Dergisi, 1996/3, s. 379-380, 383, ve 389 (<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1996-3/7.pdf>, Erişim: 7.10.2015); ODYAKMAZ, s. 12.

24 İK'da yer alan hükümde iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin en az elli işçi bulunan işyerlerinde istihdamı öngörüldüğünden ve bu kimseler iş güvencesinin kapsamına da gireceklerinden ayrı ve özel bir iş güvencesinin gerekmeyeceği, ancak (İSGK'da olduğu gibi) otuzdan az işçi çalıştıran işyerlerinde de bu yükümlülüğün öngörülmesi durumunda bu kimseler için işyeri sendika temsilcilerine benzer bir iş güvencesinin kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Bkz. ENGİN, Murat, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, s. 93-94. Yazarın önerisine göre otuz ve üzeri işçinin bulunduğu işyerlerinde görev yapanlar klasik iş güvencesinden yararlanacak otuzun altında işçinin çalıştığı işyerlerinde görev yapanlar ise sendika temsilcileri ile benzer bir güvenceye sahip olacaklardır. Bu durumun aynı pozisyonda görev yapan kimseler arasında ikircikli bir durum yaratacağı açıktır.

25 İş güvenliği uzmanları ile benzer bir durumda olan işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlıkları ile ilgili olarak İstanbul Tabip Odası'nın bir değerlendirmesinde şu ifadeler yer verilmektedir: "Görüldüğü gibi 1. fıkrada 'mesleki bağımsızlığa' yalnızca değinilmektedir. Oysa mesleki bağımsızlığın önemli araçlarından biri mesleki güvencedir. Kanunda; mesleki bağımsızlığın kapsamı, sınırları, işyeri

motivasyonun sağlanması açısından önemli olduğu ifade edilmektedir²⁶. Bu bağlamda bu kimselerin mesleki bağımsızlığının temel koşulu faaliyetlerinden ötürü işverene karşı bağımsızlığın sağlanarak iş güvencesine sahip kılınması olarak açıklanmaktadır²⁷.

Etkin bir iş güvencesi sağlanmasının yanında, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işçilerin iş sağlığı ve güvenliklerinin diğer tüm unsurlara göre önceliği olduğunu bilerek hareket edebilmeleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na da desteklenmeleri gerektiği ifade edilmektedir. Böylece, risk analizleri ve hazırlanması gereken plan ve raporların Bakanlığa gönderilmesi zorunluluğu getirilerek Bakanlığın gerekli gördüğü durumlarda kendiliğinden harekete geçebilmesine, iş güvenliği örgütünün görevlerini gerektiği gibi yerine getirip getirmediğinin denetlenmesine olanak tanınabilecektir²⁸.

Öğretide yukarıda değinilen görüşler karşısında mesleki bağımsızlığın güçlendirilmiş bir iş güvencesi modeli ile sağlanmasının ideal

hekiminin bu çerçevede sahip olduğu hak ve yetkiler ile mesleki bağımsızlığın ihlali halinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilmeksizin, sadece 'mesleki bağımsızlık içinde yürütür' demekle yetinilmiştir. ILO'nun 161 sayılı sözleşmesi ve 112 sayılı tavsiye kararında mesleki bağımsızlığın sağlanması gerektiğine işaret edilerek, işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığının tam olarak sağlanması için özellikle işe alınması ve işten çıkarılmasının özel statüye bağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Kuşkusuz ki bağımsızlığın nasıl tesis edileceğine, mesleki bağımsızlık ile hekimin ücretinin kim tarafından ödendiği arasındaki ilişkiye yönelik, hiçbir düzenleme olmaması, sorununun nasıl ele alındığının çarpıcı bir göstergesidir. 8. maddenin 2. fıkrası... hükmü de benzer bir eksikliği barındırmaktadır. İşvereni şikayet eden işyeri hekiminin veya bu hizmeti dışarıdan belirli bir ücretle sağlayan kuruluşun sözleşmesine işverence son vermesi olasılığına karşı, işverene uygulanacak yaptırımlar belirlenmemiştir. Bu ve benzeri güvenceler sağlanmaksızın işvereni Bakanlığa şikayet yolunun açık tutulması, gerçekte bu yolun daha baştan kapatılması anlamına gelmektedir" (<http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf>, s. 5-6. Erişim: 6.9.2015).

26 KILKIŞ, s. 39.

27 ENGİN, s. 93.

28 KILIÇ, s. 122.

bir çözüm olamayacağı da ifade edilmektedir²⁹. Bu görüşe göre; iş güvenliği uzmanı/işyeri hekimi ile işveren arasında önlemlerin uygulanması konusunda ciddi bir uyuşmazlık ortaya çıktığında orada çalışma ilişkisinin sağlıklı bir biçimde yürümesi olanağı ortadan kalkacaktır. Bu nedenle işverenin görevlendirdiği personeli işten çıkarmaması yeterli bir güvence sağlayamayacak, bu kişileri huzur ve işbirliğinin olmadığı bir ortamda çalışmaya zorlamanın bir anlamı olmayacaktır. Bu bağlamda, işverenle arasında ciddi bir ihtilaf olan ve işe iade davasını kazanarak geri dönen kişiyle işverenin fiilen çalışma olanağı kalmayacağı ileri sürülmektedir. Buna göre, Bakanlığa yapılan şikayetle taraflar arasındaki bağlar fiilen tamamen kopacaktır, zira hiçbir işveren kendisini şikayet eden bir personel ile çalışmak istemeyecektir³⁰. Hatta daha da ileri gidilerek danışmanlık fonksiyonu nedeniyle taraflar arasında avukatlık gibi şahsiliğin ve güvenin ön planda olduğu bir ilişki bulunduğu ve klasik işe iade sisteminin dahi bu hukuki ilişki için uygun bir araç olmayacağı ileri sürülmektedir. Bu çerçevede işe iade sistemini güçlendirmenin işverenleri OSGB'lerden hizmet almaya iteceği ve işletme içinden görevlendirilen kimse kalmayacağı vurgulanmaktadır³¹.

İSGK m. 8/2'de yer alan bildirim yükümlülüğünün Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile açılan iptal davası Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından reddedilmiştir³². İSGK m. 8/2'nin

29 ÖZDEMİR, s. 208-209.

30 ÖZDEMİR, s. 211. ÖZDEMİR, son derece haklı olarak iş güvenliği uzmanının işveren üzerinde etkili olabilmesinin tamamen iş güvenliği kültürü ile ilgili olduğunu, böyle bir kültür oluşmadığı sürece zorlayıcı önlemlerle bunun sağlanamayacağı ve iş güvenliği kültürünün oluşabilmesinin ise iş güvenliği uzmanlarının mesleki saygınlıklarının arttırılmasıyla sağlanabileceğini vurgulamaktadır. Yazar ayrıca mevcut sistem ile belge sahibi olan fakat "uzman" sıfatını hak edecek donanımda olmayan kişilerin piyasaya girdiğini belirtmektedir.

31 ÖZDEMİR, s. 209.

32 Bkz. AYM'nin 3.4.2013 tarih ve 2012/97 E., 2013/51 K. sayılı kararı (RG, 31.12.2013, 28868). Karar incelemesi için bkz. DEMİRCİOĞLU, A. Murat/KAPLAN, Hasan Ali, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin Anayasa

iptal talebine ilişkin gerekçede, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına (hiçbir ek güvenceleri olmaksızın) işverenin denetlenmesinde kamusal bir görev yüklendiği, ek bir güvence olmaksızın böylesine ağır bir sorumluluğun işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarına yüklenmesinin işçi sağlığının korunmasında bir etki yaratmayacağı ancak yeni sorumlular yaratarak kamusal makamların sorumluluklarının ortadan kalkmasına neden olacağı, bu yönüyle hükmün işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına orantısız sorumluluklar yükleyen niteliğiyle Anayasamızın 49. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmektedir. AYM’ce verilen red kararının gerekçesinde ise; bu yükümlülüğün yalnızca bildirim niteliğinde olduğu ve devletin iş ve işçi sağlığına ilişkin yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı, yasalarla verilen görevleri yerine getiren kişilerin himayesini sağlayan hukuki ve cezai kuralların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları yönünden de geçerli olduğu gözetildiğinde ayrı bir güvence getirilmemiş olmasının kuralı Anayasaya aykırı hale getirmeyeceği, bu nedenle düzenlemenin Anayasa’nın 49. maddesine aykırı olmadığı belirtilmektedir.

5. Değerlendirme ve Görüşümüz

Yukarıda değindiklerimizi bir kez daha özetlersek; iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerine özel bir iş güvencesi (Örneğin işyeri sendika temsilcilerine sağlanan iş güvencesine benzer) sağlanması hususunda öğretilerde yaygın bir görüş bulunmaktadır. Bu görüşler karşısında özel bir iş güvencesine gerek olmadığı, hatta klasik işe iade sisteminin dahi işveren ile taraflar arasındaki ilişkiye uygulanamaz nitelikte olduğu ileri sürülmektedir.

Kanaatimizce, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerine diğer işçiler karşısında “özel” ve/veya “ayrıcalıklı” bir iş güvencesi (örneğin sendika temsilcisi benzeri) sağlanması

gerekmemektedir³³. Nitekim Alman hukukunda da işveren işçi statüsünde istihdam ettiği iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesini kanuni görevlerin ifası dışındaki nedenlerden ötürü feshettiğinde iş güvenliği uzmanına özel bir güvence sağlanmamaktadır³⁴. Benzer şekilde Avusturya hukukunda da iş güvenliği uzmanının kanuni görevlerini yerine getirmemesi veya gereği gibi yerine getirmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda özel bir güvence söz konusu değildir³⁵.

Ancak, İK’da iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamı en az elli işçi çalıştıran işyerlerinde söz konusu iken İSGK’da elli işçi koşulu kaldırılmıştır. Bu nedenle, İK sisteminde iş güvenliği uzmanı/işyeri hekimi zaten iş güvencesinden yararlanabilecek durumda iken, İSGK sisteminde işyerinde en az otuz işçi bulunmuyorsa bu kişiler iş güvencesinden yararlanamayacaktır.

Yukarıda açıklanan nedenden ötürü otuzun altında işçinin çalıştığı işyerlerinde önemli sorumluluklar yüklenen iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin iş güvencesi sorunu ortaya çıkmaktadır. Görüşümüze göre, bu kimselere işyerinde çalışan otuz işçi bulunması koşulu aranmaksızın işe iade davası açabilmeleri olanağı tanınması yerinde bir düzenleme olacaktır³⁶. Başka bir deyişle yapılacak bir düzenlemeyle iş güvencesinin koşullarından biri olan en az otuz işçinin çalışıyor olması iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri açısından aranmamalıdır. Bu durum diğer işçilere kıyasla özel bir güvence sağlanması anlamına da gelmeyecektir. Zira, işe iade davasında geçerli sebep kavramı, en az altı ay kıdem koşulu, tazminat miktarı ve hesaplanması, işçinin değil işverenin seçim hakkına sahip olması vb. açısından bu kişiler diğer işçilerden farklı veya ayrıcalıklı bir duruma

33 DEMİRCİOĞLU, A. Murat Demircioğlu, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, 2. baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s. 125.

34 Demircioğlu, s. 61.

35 Demircioğlu, s. 75.

36 DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 257.

Mahkemesi Kararının İncelenmesi, Çalışma ve Toplum, Sayı: 42, 2014/3, s. 233-264.

getirilmemektedir. Tüm bu hususlarda ayniyet söz konusu olacaktır. Tek farklılık işyerindeki çalışan sayısından bağımsız olarak işe iade davası açabilme hakkı tanınacak olmasıdır. Yoksa ispat yükü, istenebilecek tazminatın üst sınırı, dava açma süreleri ve geçerli sebep kavramı gibi konularda herhangi bir ayrıcalık söz konusu olmayacaktır. Böylece iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin işyerindeki işçi sayısından bağımsız olarak işe iade davası açabilecek olmasıyla bu kişilerin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenler daha dikkatli davranmaya sevk edilmiş olacaktır. Ayrıca, İK'ya tabi olmayan kişiler açısından da açık bir güvenceye yer verilmesi yarar sağlayacaktır³⁷.

6. İSGK'da Yer Alan Güvence

6.1. Acil ve Hayati Tehlike İçeren Aksaklık ve Eksikliklere İlişkin Bildirim Yükümlülüğü

İSGK m. 8/2'ye göre³⁸; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, görev aldığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, önlem ve tavsiyeleri belirleyerek işverene yazılı olarak bildirmelidir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, önlem ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Ancak bildirilen eksiklik ve aksaklıkların **acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına karşın işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmaması durumunda**, bu husus iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmelidir. Bildirim

37 DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 257.

38 İSGK m. 8/2'nin 6645 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki metninde iş güvenliği uzmanları veya işyeri hekimlerinin görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildireceği ve işveren tarafından yerine getirilmeyen hususlardan **hayati tehlike arz edenleri** Bakanlığın yetkili birimine bildirecekleri hüküm altına alınmıştı.

yapmadığı tespit edilen³⁹ iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınacaktır.

İSGK'nun ilk metninde yalnızca **hayati tehlikeden** söz edilmekteyken; 6645 sayılı Kanun Tasarısı'nda⁴⁰ ise, **acil durdurmayı gerektiren veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri yakın ve hayati tehlike arz eden**⁴¹

39 6645 sayılı Kanun Tasarısı'nın alt komisyon görüşmelerinde Alt Komisyon Raporu'na ekli muhalefet şerhinde (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, s. 159-160. Erişim: 4.9.2015), bildirim yapılmadığının kim tarafından (işveren, Bakanlık veya mahkeme) tespit edileceğinin açıkça belirtilmemesinin uygulamada zorluklara yol açabileceği ve belgesi askıya alınan kişiler öngörülen sürelerde (iş sözleşmesinin askıya alınması nedeniyle) çalışamayacağından, işverence iş sözleşmesinin sona erdirilmesi riskinin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Aynı şerhte, bildirimde bulunmadığı takdirde, belgesinin askıya alınması riski ile karşı karşıya olan kişilerin çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak ile kendi istihdamını korumak gerçeklikleri arasında sıkışıp kalabileceğine vurgu yapılmaktadır.

40 Bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-1006.pdf> (Erişim: 4.9.2015).

41 6645 sayılı Kanun Tasarısı'nın alt komisyon görüşmelerinde Alt Komisyon Raporu'na ekli muhalefet şerhinde de (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, s. 136-137. Erişim: 4.9.2015), İSGK'nun ilk metninde "hayati tehlike" kavramına yer verilerek bildirim yükümlülüğü daha geniş düzenlenmişken, Taslak'ta "yakın ve hayati tehlike" kavramına yer verilmesiyle bu yükümlülüğün kapsamının daraltıldığına vurgu yapılmaktadır. Muhalefet şerhinde ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin doğrudan işverence istihdam edilmeyerek OSGB'lerden hizmet alımı yoluyla görevlendirilmeleri nedeniyle mesleki bağımsızlığın her iki işverene karşı da korunması gerektiği ifade edilmektedir. Buna göre; Taslak düzenlemede işverence doğrudan istihdam edilen kimselere koruma sağlanırken OSGB aracılığıyla görevlendirilenler açısından (yasal bildirimleri yapmasından ötürü) OSGB tarafından mevcut işyerindeki görevlendirmesine son verilen ve daha sonra iş sözleşmeleri sona erdirilenler için bir güvence öngörülmemektedir. Bu nedenle Taslak'ta öngörülen güvencenin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini kendisini istihdam eden OSGB'ye karşı da koruyacak şekilde genişletilmesi önerilmektedir. Benzer şekilde muhalefet şerhinde, Taslak'la getirilen güvencenin yalnızca yakın ve hayati tehlikenin bildirilmesi nedeniyle hak kaybına uğratılma veya iş sözleşmesinin feshedilmesiyle sınırlandırılmasının önemli bir eksiklik oluşturduğu ve çalışanın iş sözleşmesinin feshedilmesinin veya hak

ifadesine yer verilmiştir.

6645 sayılı Kanun Tasarısı'na ilişkin Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından kabul edilen metinde ise, **acil durdurmayı gerektiren veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri hayati tehlike arz eden** ifadesi kullanılmıştır⁴². Ancak Tasarı'nın Meclis Genel Kurulu'ndaki görüşmeleri esnasında verilen bir önergeyle, "**hayati tehlike**" ibaresi "**acil ve hayati tehlike**" şekline getirilmiş ve "**meslek hastalığına sebep olabilecek ortamlar**" ibaresi metne eklenmiştir⁴³.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁴⁴ m. 11/3 ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁴⁵ m. 11/3'e göre ise, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi **hayati tehlike arz edenleri**, belirlenecek **makul bir süre içinde**⁴⁶

kaybına uğratılmasının önlem alınmadığını bildirmesiyle bağlantılı olduğunu ispat etmesinin de son derece güç olduğu vurgulanmaktadır.

42 Bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, s. 264. Erişim: 4.9.2015.

43 Süleyman Çelebi ve arkadaşları tarafından verilen bu önerge için bkz. https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak_g_sd.birlesim_baslangic?P4=22413&P5=H&PAGE1=1&PAGE2=81, s. 69-70 (Erişim: 5.9.2015). Önergenin gerekçesi şöyledir: "İşyerlerinde meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların iyileştirilmesi ve tespit edilen ancak işveren tarafından giderilmeyen acil ve hayati tehlike gösteren eksiklik ve aksaklıkların çalışan temsilcisine ve varsa yetkili sendika temsilcisine bildirim amaçlanmıştır". Yapılan oylamada bu önergenin kabulüyle meslekte hastalığına neden olabilecek ortamların da bildirilmesinin öngörülmesiyle bildirim yükümlülüğünün kapsamı genişletilmiş olmakla birlikte "hayati tehlike" kavramının "acil ve hayati tehlike" şeklinde değiştirilmesiyle de aynı yükümlülüğün kapsamında daraltmaya gidilmiştir.

44 RG, 29.12.2012, 28512.

45 RG, 20.7.2013, 28713.

46 Burada makul sürenin iş güvenliği uzmanı tarafından takdir edileceği belirtilmektedir (Bkz. BAYCIK, s. 128).

işveren tarafından yerine getirilmemesi durumunda, işyerinin bağlı bulunduğu **Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne** yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. Yönetmeliklerde yer alan hükümler ile **İSGK'da** yer alan düzenleme incelendiğinde, kanuni düzenlemede **acil ve hayati tehlike** içeren ve **meslek hastalığına sebep olabilecek ortamlara** atıf yapılmasına karşın Yönetmelik'te yalnızca **hayati tehlike** ifadesine yer verildiği görülmektedir. Ayrıca, Kanun hükmünde yer alan tehlikenin acil olması koşulu bildirim yükümlülüğünün kapsamını sınırlandırırken meslek hastalığına yol açabilecek ortamlardan söz edilmesi ise bu yükümlülüğün kapsamını genişletmektedir. Ancak kanuni düzenleme ile alt normun birbirine aykırı hükümler içermesi durumunda uygulama önceliğinin kanun hükmünde olacağı açıktır. Bu nedenle alt norm niteliğinde olan Yönetmeliklerde yer alan hükmün kanuni düzenlemeye uygun duruma getirilmesi yarar sağlayacaktır. Bildirimin yapılacağı mercii konusunda **İSGK** m. 8/2'de yer alan "Bakanlığın yetkili birimi", Yönetmelik'te **Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak belirginleştirilmiştir**.

6645 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle işyeri sendika temsilcisi varsa ona yoksa çalışan temsilcisine bildirimde bulunulmasının öngörülmesi **sürece çalışanların katılımının sağlanması ve şeffaflık açısından önemlidir**. **Böylece acil ve hayati tehlike içerecek derecede gereklilik arz eden iş güvenliği önlemlerinin işverence alınmaması işveren ile iş güvenliği uzmanı/işyeri hekimi arasında "kişisel bir sorun" olmaktan çıkarılarak kolektif bir niteliğe büründürülmektedir**.

İSGK'da iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin ne kadar bekledikten sonra Bakanlığın yetkili birimine bildirimde bulunacağına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Başka bir deyişle eksiklik ve aksaklıkları işverene bildiren iş güvenliği uzmanı/işyeri hekimi, işverenin hangi süre içerisinde bu önlemleri yerine getirmemesi durumunda Bakanlığın yetkili

birimine bildirimde bulunmakla yükümlüdür sorusuna İSGK yanıt vermemektedir. Bu konuda yukarıda belirtildiği üzere Yönetmeliklerde “makul bir süre”den söz edilmektedir. Makul süre kavramı somut olayın koşullarına göre takdir edilmelidir. Buna göre olayın özellikleri çerçevesinde iyiniyetli, basiretli bir işverenin hangi süre içerisinde bu önlemleri alması gerektiğine ilişkin bir değerlendirme yapılarak bu değerlendirme çerçevesinde makul bir süre belirlenmelidir. Burada makul süre iş güvenliği uzmanı/işyeri hekimi tarafından takdir ve tespit edilecektir. Ancak süre tespit edilirken işverenin önlemleri yerine getirmesinin yaratacağı mali külfet bir değerlendirme unsuru olarak dikkate alınmamalıdır. Ayrıca bildirim yükümlülüğü İSGK’da yer alan ifadeyle **acil ve hayati tehlike içeren veya meslek hastalığına sebep olabilecek ortamlara** ilişkin olduğundan durumun aciliyeti ve yaşamsal riskler içermesi gözetilerek takdir edilecek makul süre uzun olmamalıdır. Sürenin tespiti konusundaki belirsizlik ve ihtilafları kısmen de olsa giderebilmek için iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin işverene yapacağı bildirimde önlemlerin hangi süre içerisinde yerine getirilmesi gerektiğine ilişkin bir tespiti yer verilmesi yarar sağlayabilir.

Bu başlık altında değinilmesi gereken bir diğer husus ise şudur; İSGK m. 8/2’de acil durdurmayı gerektiren veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz eden durumlardan söz edilmektedir. Burada yer alan yangın, patlama, göçme ve kimyasal sızıntı gibi örneklerin kollektif nitelikli olmasından ötürü bireysel tehlike içeren durumların bildirim yükümlülüğünün kapsamı dışında kalacağı söylenemez. Zira kanuni düzenlemede bu örnekler verildikten sonra “vb.” ifadesi kullanılmıştır. Başka bir deyişle bildirim yükümlülüğü sayılan örneklerle sınırlı değildir.

6.2. Bildirim Yapılmamasının Yaptırımı

İSGK m. 8/2’ye göre; yukarıda değinilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen iş

güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Burada **acil ve hayati tehlike içeren veya meslek hastalığına sebep olabilecek ortamlara** ilişkin olarak işverence önlem alınmaması durumunda Bakanlığın yetkili birimine bildirimde bulunmayan kimseler açısından bir yaptırım öngörülmektedir. Ancak bildirim yapılmadığının kim tarafından ve nasıl tespit edileceği konusunda bir belirginlik bulunmamaktadır. Kanaatimizce burada tespit bir yargı kararıyla yapılmalıdır. Zira, bu tespiti yapma görevi herhangi bir idari kuruma verilmemiştir.

Acaba Bakanlığın yetkili birimine bildirim yapmakla birlikte işyeri sendika temsilcisine veya çalışan temsilcisine bildirimde bulunmayan iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin yetki belgesi askıya alınabilir mi? Burada böyle bir tartışma da doğabilecektir. Zira Kanun’un ilgili hükmünde şu ifadeler yer almaktadır: “.. işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, **Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen** işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır”. Burada “bildirim yapmadığı tespit edilen” ifadesi ile hangi bildirim kastedilmektedir? Sadece Bakanlığın yetkili birimine yapılan bildirim mi yoksa hem Bakanlığa yapılacak bildirim hem de işyeri sendika temsilcisi veya çalışan temsilcisine yapılması gereken bildirimler mi amaçlanmaktadır? İşyeri sendika temsilcisi veya çalışan temsilcisine yapılması gereken bildirimlerin bu kapsamda olmadığı söylenecek olursa bu bildirimler yaptırımsız kalacağından etkisini yitirecektir. Hükümde açık bir şekilde Bakanlığa bildirimde bulunulmaması durumunda yaptırım uygulanacağı belirtilmeksizin yalnızca bildirimde bulunmadığı tespit edilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinden söz edilmesi nedeniyle işyeri sendika temsilcisi veya çalışan temsilcisine bildirimde bulunmayan kimselerin

de yetki belgelerinin askıya alınabileceği kanaatindeyiz. Zira burada sıradan bir tehdit değil, acil ve hayati tehlike içeren riskler söz konusudur.

6.3. Bildirimde Bulunan İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimlerine Sağlanan Güvence

İSGK m. 8/2'ye göre; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin kanuni görevini yerine getirerek bildirimde bulunmasından ötürü işvereni tarafından iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Ancak açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin yetki belgesi altı ay süreyle askıya alınır.

Kanuni düzenlemede iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin görevi nedeniyle yaptığı bildirimlerden ötürü iş sözleşmesinin sona erdirilemeyeceği belirtilmekle birlikte, uygulamada iş sözleşmesinin bu bildirimler nedeniyle feshedilip feshedilmediğinin ispatı sorunlar yaratacaktır. Ayrıca yukarıda yer verilen hükümden bu kişilerin hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamayacağı öngörüldüğünden iş sözleşmesinin bildirim yapılması nedeniyle sona erdirilmesi yanında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin herhangi bir şekilde hak kaybına uğratılmasına karşı da bir güvence getirilmeye çalışılmaktadır.

İş sözleşmesinin sona erdirilmesi veya iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin herhangi bir şekilde hak kaybına uğratılmasına karşı getirilen güvenceler iş sözleşmesi ile çalışan kişiler dikkate alınarak getirilen güvenceler niteliğindedir. OSGB'de görev yapan kişiler ile OSGB arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanıyor ise onlar da bu güvenceden yararlanacaktır.

Ancak kamu kurumlarında istihdam edilen iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimleri bu korumanın kapsamı dışında kalmaktadır. Her ne kadar iş sözleşmesinin sona erdirilmesi yanında bildirimde bulunan kişilerin herhangi bir hak kaybına uğratılamayacakları da belirtildiğinden, kamu kurumlarında görev yapan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin hak kaybına uğratılmaları durumunda güvencenin geçerli olduğu iddia edilebilirse de düzenleme bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu sonuç ortaya çıkmamaktadır. Nitekim getirilen güvencenin işlerliğinin sağlanabilmesi için bu hükümlere aykırı davranışta bulunan işverenlerin bir yıllık “sözleşme ücreti” tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği öngörülmektedir. Kamu kurumlarında görev yapan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin büyük bir çoğunluğunun sahip olduğu statü ile “sözleşme ücreti” kavramını bağdaştırmak oldukça güçtür. Bu nedenle düzenleme kamu kurumlarında görev yapanlar bakımından sorunludur. Tüm bu söylenenler yanında belirtilmelidir ki, kamu kurumlarında istihdam edilen iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimleri memur statüsünde ise (kamuoyunda memuriyet güvencesi olarak bilinen) genel bir güvence söz konusudur. Nitekim Devlet Memurları Kanunu (DMK)⁴⁷ m. 18'e göre; “Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz”. Nitekim DMK m. 94-98 arasında memuriyetin sona ermesi düzenlenmiştir. Buna göre; devlet memurlarının DMK hükümlerine göre memurluktan çıkarılması, memurluğa alınma koşullarından her hangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu koşullardan her hangi birini kaybetmesi, memurluktan çekilmesi, istek, yaş haddi, malûllük sebeplerinden biri ile emekliye ayrılması, ölümü hallerinde memurluğu sona erer. Ancak özellikle belirtilmelidir ki, bu güvenceler yalnızca memur statüsünde olan kamu görevlileri açısından geçerlidir. DMK m. 4'te yer alan ve

⁴⁷ RG, 23.7.1965, 12056.

kamu hizmetlerinin memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceğine ilişkin hüküm dikkate alındığında memurlar dışında kalan kamu görevlilerinin bu güvencenin dışında kaldığı anlaşılmaktadır.

Tazminat talebinde bulunan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin açacağı davada ispat yükü davacının üzerinde olacağından tazminat talebine esas teşkil eden olayların ispatında da güçlükler yaşanacaktır. İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin yaptığı bildirim nedeniyle iş sözleşmesinin feshi nedeniyle açılacak davada (iş güvencesinin koşulları gerçekleşmişse) ispat yükü öncelikle işverenin üzerinde olacağından davacının ispat yükü nispeten yumuşatılmış olacaktır. Ancak iş sözleşmesinin feshi dışındaki hak kayıpları nedeniyle açılacak davalarda ispat yükü önemli bir sorun oluşturacaktır.

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus şudur; İSGK m. 8/2’de kanuni görevin yerine getirilerek bildirimde bulunulmasından ötürü işveren tarafından iş sözleşmesine son verilmesi durumunda bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği belirtildikten sonra, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu haklarının saklı olduğu ifade edilmektedir. Acaba bu hüküm nedeniyle iş sözleşmesi sona erdirilen kimseler işe iade davası açmak yerine yalnızca bu maddede yer verilen tazminatı talep edebilir mi? Veya işe iade davası açan bir iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimini bu maddede yer verilen tazminatı da ayrıca talep edebilir mi? Kanuni düzenlemede tüm bu sorular yanıtızsız kalmaktadır. Kanaatimizce burada iş güvencesi kurallarından bağımsız ve ayrı bir tazminata yer verilmiş olup hükümde de diğer hakların saklı olduğu belirtildiğinden bu sorulara olumlu yanıt verilmelidir.

Kanuni düzenlemede yer alan ve tazminatın hesaplanmasında gözönünde bulundurulacak olan “sözleşme ücreti” ifadesi nasıl yorumlanacaktır? Bu konu uygulamayı epeyce meşgul edecektir.

Bizce burada işveren ile iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimini arasındaki sözleşmede yer alan net ücret esas alınmalı, bunun dışında fazla çalışma ücreti, tazminat ve/veya herhangi bir ad altında yapılan ek ödemeler, sosyal yardımlar dikkate hesaplama dahil edilmemelidir.

6.4. Kötüniyetli Olarak Gerçek Dışı Bildirimde Bulunulması ve Yaptırımı

İSGK m. 8/2’ye göre; “açılan davada” iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilirse yetki belgesi altı ay süreyle askıya alınacaktır.

Hükümde yer alan “açılan dava” ifadesi ile hangi davanın kastedildiği belirsizdir. Bu dava iş sözleşmesi feshedilen kimsenin açacağı işe iade davası olabileceği gibi, işe iade davası ile birlikte veya ondan ayrı olarak açabileceği tazminat davası da olabilecektir. Acaba iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimini iş sözleşmesi feshedildikten veya hak kaybına uğratıldıktan sonra herhangi bir girişimde bulunmadan ve bir dava açmadan hareketsiz konumdayken işverenin ve/veya yetkili kamu kurumlarının kötüniyetli olarak gerçek dışı bir bildirimde bulunulduğu iddiasıyla açacakları bir davada verilen kararla yetki belgesi askıya alınabilir mi? Kanuni düzenleme bu yoruma elverişli görünmektedir.

Ancak hangi davada bu tespit yapılırsa yapılsın kanuni düzenlemede yalnızca “gerçek dışı” bildirimden söz edilmeyip gerçek dışı bildirim “kötüniyetli” olarak yapılması da aranmaktadır. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu⁴⁸ m. 3 dikkate alındığında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin iyiniyetli olarak hareket ettiğinin kabulü asıldır. Bunun aksi işveren ve/veya kamu kurumları tarafından ispat edilmelidir. Kötüniyet tespit edilirken esas olan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin bildirim yaptığı anda bildirim konu hususun gerçek dışı olduğunu bilmesi ve/veya bilebilecek durumda olmasıdır. Bu nedenle açılan davada somut olayın koşulları, 48 RG, 8.12.2001, 24607.

iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin elinde bulunan veya kolayca edinebileceği bilgi ve belgeler ile mesleki tecrübesi dikkate alınarak bir karara varılmalıdır. Ancak bu tespit yapılırken acil ve hayati tehlikenin boyutu ve büyüklüğü de gözardı edilmemelidir.

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin kötünietli olarak gerçek dışı bildirimde bulunduğu açılan bir davada tespit edildiği ve belgesinin geçici olarak askıya alındığı varsayıldığında acaba belgenin askıya alınmasının sonuçları ne olacaktır? Aynı sorun bu kimselerin yapması gereken bildirimleri yapmadığının tespit edilmesi durumunda da geçerlidir. Yani yapması gereken bildirimleri yapmadığının tespiti nedeniyle yetki belgesi askıya alınan kimselerin durumu ne olacaktır? İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 32/4'e göre; "Belgesinin geçerliliği askıya alınanlar ve doğrudan iptal edilenlere Genel Müdürlükçe yazılı bildirim yapılır ve Genel Müdürlük internet sayfasında ilan edilir. Belgesinin geçerliliği askıya alınan kişi ve kurumların belgelerini tekrar kullanabilmeleri için Genel Müdürlük onayının alınması zorunludur"⁴⁹ Yönetmeliğin 34. maddesinin 2 ve 3. fıkrasına göre ise; "Belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanının İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir... Yetki belgelerinin geçerliliği askıya alınan kişi ve kurumlar askıya alınma süresince bu Yönetmelik kapsamındaki yetkilerini kullanamazlar"⁵⁰. Yetki belgesinin askıya alınmasına ilişkin itirazlar, işlemin tebliğ tarihinden itibaren en geç 10 iş günü içinde Genel Müdürlüğe yapılır. Ancak kesinleşen yargı kararı

ile belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanı, itiraz hakkından yararlanamaz (Yönetmelik m. 34/8)⁵¹. Yönetmelik m. 4/1/i bendi ve 34/A maddesine göre itirazlar İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün bağlı bulunduğu Müsteşar Yardımcısının başkanlığında, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü ve ilgili Genel Müdür Yardımcısı, ilgili Daire Başkanları ile iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından üç üyeden oluşan İtiraz Komisyonu'nca incelenir ve karara bağlanır⁵².

Yetki belgesinin askıya alınması acaba işveren ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekimi arasındaki iş sözleşmesini ne şekilde etkileyecektir? Sözleşme bu süre içerisinde askıda mı kalacaktır, yoksa kendiliğinden sona mı erecektir? Kanaatimizce yetki belgesine ilişkin askı süresi içerisinde taraflarca ayrıca bir tasarrufta bulunulmaması durumunda, iş sözleşmesi de askıya alınmış olacaktır. Askı süresince işveren ve iş güvenliği uzmanı/işyeri hekimi edimlerini ifa etmeyecekler ve bu çerçevede ücrette işlemeyecektir. Yönetmeliklerde, belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanı/işyeri hekiminin İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmelerinin, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edileceği belirtilmiş olmakla birlikte bu idari bir işlem niteliğindedir. Bu nedenle İSG-KATİP sistemi üzerinde sözleşmelerin iptal edilmiş olmasının taraflar arasındaki iş sözleşmesine doğrudan bir etkisi olmamalıdır. Ancak işveren kendisi ile ilgili kötünietli ve gerçek dışı bir bildirimde bulunulmasından ötürü iş sözleşmesini İK m. 25/II çerçevesinde haklı nedenle ve derhal feshedebilecektir. Bu işverenin bir tasarrufudur. İşveren böyle bir fesihle bulunmadığı sürece iş

49 İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 39/4'te de aynı hüküm yer almaktadır.

50 İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 41/2 ve 3'te aynı düzenlemeler işyeri hekimleri için öngörülmektedir.

51 İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 41/8'de aynı düzenlemeler işyeri hekimleri için öngörülmektedir.

52 İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 4/1/h ve 41/A'da aynı düzenlemeler işyeri hekimleri için öngörülmektedir.

sözleşmesi askıda kalacaktır ve askıya alma süresinin tamamlanmasının ardından gerekli onayların alınmasıyla sözleşme yeniden işler hale gelecektir.

Belirtmeliyiz ki burada yanıtlanması gereken bir başka soru da şudur: Acaba iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin gerekli bildirimlerde bulunmaması nedeniyle yetki belgesinin askıya alınmasında durum ne olacaktır? Görüşümüze göre; burada da iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Bu bağlamda bir başka soruya geçecek olursak; işveren böyle bir durumda da bu kişilerin iş sözleşmesini feshedebilir mi? Yani işvereni Bakanlığın yetkili birimine şikayet etmesi gerektiği halde bu bildirimde bulunmadığı için yetki belgesi askıya alınan bir iş güvenliği uzmanını veya işyeri hekimini işveren bu gerekçeyle işten çıkarabilir mi? Buradaki durum daha karmaşıktır. Zira iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi işvereni bir anlamda kolladığı için iş sözleşmesinin feshedilebilip feshedilemeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Görüşümüze burada işveren gerekli bildirimde bulunmayan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin iş sözleşmesini haklı nedenle ve derhal olmasa bile geçerli nedenle sona erdirebilecektir. Çünkü yetkili birimlere bildirilmeyen durum acil ve hayati tehlike içermektedir ve yüzlerce belki de binlerce çalışanın hayatı söz konusudur. Bu görüşe daha önce işverene bildirimde bulunulduğu ancak işverenin gerekli önlemleri almadığı gerekçesiyle karşı çıkılabilir. Ancak unutulmamalıdır ki, yetkili birimlere bildirimde bulunmak iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin kanuni görevidir ve bu görevin ihmali işyerindeki çalışma düzenine etki ettiği ölçüde iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden olarak kullanılabilir.

SONUÇ

Bir işveren tarafından doğrudan istihdam edilen iş güvenliği uzmanları veya işyeri hekimleri üstlenmiş oldukları görevlerin (örneğin risk analizi, sağlık kontrolleri, çalışanların

eğitimi vb.) önemi nedeniyle işverenler ile sürekli olarak karşı karşıya gelebilmektedir. Bu nedenle bu kimselerin görevlerini gereği gibi yerine getirebilmeleri, işlerini kaybetme korkusu yaşamadan işverene karşı bağımsızlıklarını koruyabilmelerine bağlıdır. Aynı ihtiyaç OSGB'ler bünyesinde ya da kamu kuruluşlarında görev yapan iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri açısından da söz konusudur.

Öğretide iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin üstlendikleri görevlerin özelliği nedeniyle özel bir iş güvencesine sahip kılınması konusunda yaygın bir görüş bulunmaktadır. Buna karşın bu kişilerin özel bir iş güvencesine sahip kılınmasına gerek olmadığı hatta klasik işe iade sisteminin dahi taraflar arasındaki ilişkiye uygulanamayacağı ileri sürülmektedir. Görüşümüze göre iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri açısından İK'da mevcut iş güvencesi yeterli olup ayrıca özel bir güvenceye gerek bulunmamaktadır. Ancak bu güvence yalnızca otuz ve üstünde işçi çalışan işyerilerindeki iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri açısından söz konusu olmaktadır. Bu nedenle İK'da yer alan iş güvencesinin işyerindeki çalışan sayısından bağımsız olarak tüm iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerini kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesini önermekteyiz. Bu öneri iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerine diğer işçilerden farklı ve özel bir iş güvencesi sağlanması anlamına gelmemektedir. Zira dava açma süresi, geçerli sebep kavramı, tazminat miktarı vb. hususlarda bir farklılık olmayacaktır.

İSGK'nun 8. maddesinde 6645 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri açısından bir güvence getirilmeye çalışılmıştır. Ancak hüküm incelendiğinde yalnızca özel sektör çalışanları için uygulanabilecek nitelikte olduğu görülmektedir. Ayrıca hükümde yer alan birçok konu açıklanmaya muhtaç olup uygulamayı epeyce meşgul edecek niteliktedir. Örneğin kötünietli ve gerçek dışı bildirim hangi davada

ortaya çıkarılacaktır? Bu sorunun cevabını yapılan düzenlemede bulmak güçtür. Ayrıca işe iade davasından bağımsız olarak açılan bir tazminat davasında ispat yükü iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminde olacağından (ispat güclüğü nedeniyle) hükmün uygulanma olanağı önemli ölçüde azalacaktır. Tazminatın hesaplanması konusunda ise “sözleşme ücreti” kavramı farklı görüşlere yol açabilecek niteliktedir.

KAYNAKÇA

- Baycık, G., Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 71, Sayı: 2013/3, s. 103-170.
- Caniklioğlu, N., İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, 25 Nisan 2012 Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara 2012, s. 41-54.
- Centel, T., İş Güvencesi, Legal Yayınevi, İstanbul 2012.
- Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, 26. baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013.
- Demircioğlu, A. M., Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, 2. baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2013.
- Demircioğlu, A. M./Kaplan, H. A., İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi, Çalışma ve Toplum, Sayı: 42, 2014/3, s. 233-264.
- Engin, M., İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağına Göre İstihdamında Zorunluluk Bulunan Personelin Hukuki Durumu, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, s. 87-98.
- Gözler, K./Kaplan, G., Kısa İdare Hukuku, Bursa, 2014.
- Güven, M., İdari Sözleşmelerin Uygulanmasında Tarafların Hak, Yetki ve Yükümlülükleri, Ankara Barosu Dergisi 1996/3, (<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1996-3/7.pdf> Erişim: 7.10.2015).
- Güzel, A., İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s. 19-49.
- Güzel, A., İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Seçkin Yayınevi, Ankara 2014, s. 95-120.
- Kılıç, L., İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.
- Kılış, İ., İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, Ocak 2013, s. 17-42.
- Odyakmaz, Z., Genel Olarak İdarenin Sözleşmeleri, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 1-2, Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan, Haziran-Aralık 1998 http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/2_12.pdf, (Erişim: 7.10.2015).
- Özdemir, E., İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, Aralık 2014.
- Seratlı, G. B., 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 53, Sayı: 2, 2004, s. 197-245.
- Süzek, S., İş Hukuku, 10. baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2014.
- Taşkent, S., Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 45, 2003, s. 155-176.
- Yayla, Y., İdare Hukuku, İstanbul, 2010.