# ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANLIĞINA

(Yürürlüğü Durdurma İstemlidir)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DAVACI (İptal İsteminde Bulunan) ....** | **:** | 1. Emine Ülker TARHAN Ankara 2. Levent GÖK Ankara   ile aşağıda ad ve soyadları ile seçim bölgeleri yazılı 115 milletvekili.   1. Ali DEMİRÇALI Adana 2. Osman Faruk LOĞOĞLU Adana 3. Ümit ÖZGÜMÜŞ Adana 4. Salih FIRAT Adıyaman 5. Ahmet TOPTAŞ Afyonkarahisar 6. Ramis TOPAL Amasya 7. Süleyman Sencer AYATA Ankara 8. Ayşe Gülsün BİLGEHAN Ankara 9. İzzet ÇETİN Ankara 10. Bülent KUŞOĞLU Ankara 11. Aylin NAZLIAKA Ankara 12. Gürkut ACAR Antalya 13. Arif BULUT Antalya 14. Osman KAPTAN Antalya 15. Ensar ÖĞÜT Ardahan 16. Uğur BAYRAKTUTAN Artvin 17. Osman AYDIN Aydın 18. Metin Lütfi BAYDAR Aydın 19. Bülent TEZCAN Aydın 20. Ayşe Nedret AKOVA Balıkesir 21. Haluk Ahmet GÜMÜŞ Balıkesir 22. Namık HAVUTÇA Balıkesir 23. M. Rıza YALÇINKAYA Bartın 24. Tanju ÖZCAN Bolu 25. Ramazan Kerim ÖZKAN Burdur 26. İlhan DEMİRÖZ Bursa 27. Kemal EKİNCİ Bursa 28. Aykan ERDEMİR Bursa 29. Sena KALELİ Bursa 30. Turhan TAYAN Bursa 31. Ali SARIBAŞ Çanakkale 32. Mustafa Serdar SOYDAN Çanakkale 33. Tufan KÖSE Çorum 34. İlhan CİHANER Denizli 35. Adnan KESKİN Denizli 36. Kemal DEĞİRMENDERELİ Edirne 37. Recep GÜRKAN Edirne 38. Muharrem IŞIK Erzincan 39. Bedii Süheyl BATUM Eskişehir 40. Kazım KURT Eskişehir 41. Ali SERİNDAĞ Gaziantep 42. Mehmet ŞEKER Gaziantep 43. Selahattin KARAAHMETOĞLU Giresun 44. Hasan AKGÖL Hatay 45. Mevlüt DUDU Hatay 46. Mehmet Ali EDİBOĞLU Hatay 47. Refik ERYILMAZ Hatay 48. Ali Haydar ÖNER Isparta 49. Ferit Mevlüt ASLANOĞLU İstanbul 50. Aydın Ağan AYAYDIN İstanbul 51. Ercan CENGİZ İstanbul 52. Süleyman ÇELEBİ İstanbul 53. Ayşe Eser DANIŞOĞLU İstanbul 54. Celal DİNÇER İstanbul 55. Osman Oktay EKŞİ İstanbul 56. Aykut ERDOĞDU İstanbul 57. Haluk EYİDOĞAN İstanbul 58. Osman Taney KORUTÜRK İstanbul 59. Sedef KÜÇÜK İstanbul 60. Melda ONUR İstanbul 61. Umut ORAN İstanbul 62. Kadir Gökmen ÖĞÜT İstanbul 63. Ali ÖZGÜNDÜZ İstanbul 64. İhsan ÖZKES İstanbul 65. Müslim SARI İstanbul 66. Fatma Nur SERTER İstanbul 67. Bihlun TAMAYLIGİL İstanbul 68. Mahmut TANAL İstanbul 69. Mustafa Sezgin TANRIKULU İstanbul 70. Gürsel TEKİN İstanbul 71. Binnaz TOPRAK İstanbul 72. Erdal AKSÜNGER İzmir 73. Musa ÇAM İzmir 74. Aytun ÇIRAY İzmir 75. Birgül AYMAN GÜLER İzmir 76. Hülya GÜVEN İzmir 77. Mustafa MOROĞLU İzmir 78. Oğuz OYAN İzmir 79. Mehmet Ali SUSAM İzmir 80. Rahmi Aşkın TÜRELİ İzmir 81. Rıza Mahmut TÜRMEN İzmir 82. Alaattin YÜKSEL İzmir 83. Durdu ÖZBOLAT Kahramanmaraş 84. M. Şevki KULKULOĞLU Kayseri 85. Turgut DİBEK Kırklareli 86. Mehmet S. KESİMOĞLU Kırklareli 87. Haydar AKAR Kocaeli 88. Hurşit GÜNEŞ Kocaeli 89. Mehmet Hilal KAPLAN Kocaeli 90. Atilla KART Konya 91. Veli AĞBABA Malatya 92. Hasan ÖREN Manisa 93. Sakine ÖZ Manisa 94. Özgür ÖZEL Manisa 95. Aytuğ ATICI Mersin 96. Ali Rıza ÖZTÜRK Mersin 97. Vahap SEÇER Mersin 98. Ömer Süha ALDAN Muğla 99. Tolga ÇANDAR Muğla 100. Nurettin DEMİR Muğla 101. Doğan ŞAFAK Niğde 102. Engin ÖZKOÇ Sakarya 103. Ahmet İhsan KALKAVAN Samsun 104. Ahmet Haluk KOÇ Samsun 105. Engin ALTAY Sinop 106. Malik Ecder ÖZDEMİR Sivas 107. Emre KÖPRÜLÜ Tekirdağ 108. Faik ÖZTRAK Tekirdağ 109. Candan YÜCEER Tekirdağ 110. Orhan DÜZGÜN Tokat 111. M. Volkan CANALİOĞLU Trabzon 112. Hüseyin AYGÜN Tunceli 113. Kamer GENÇ Tunceli 114. Dilek AKAGÜN YILMAZ Uşak 115. Ali İhsan KÖKTÜRK Zonguldak |
| **TEBLİGAT YAPILACAK DAVACILAR …...** | **:** | Emine Ülker TARHAN, Ankara Milletvekili,  TBMM, Ankara.  Levent GÖK, Ankara Milletvekili,  TBMM, Ankara. |
| **İPTALİ İSTENEN KANUN ....................** | **:** | 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”. |
| **DAVA KONUSU ...................................** | **:** | 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun;  1) 2 nci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendinin,  2) 3 üncü maddesinin (d) bendinin,  3) 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasının,  4) a) 8 inci maddesinin birinci fıkrasının,  b) 8 inci maddesinin ikinci fıkrasının,  c) 8 inci maddesinin dördüncü fıkrasının,  d) 8 inci maddesinin yedinci fıkrasının,  5) 30 uncu maddesi ile 31 inci maddesinin,  iptallerine ve iptal davası sonuçlanıncaya kadar yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesi istemi. |

**I. OLAY**

20.06.2012 tarihli 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu yasada Anayasaya aykırı maddelere yer verildiğinden, bu maddelerin iptalleri için, iptal davası sonuçlanıncaya kadar yürürlüklerinin durdurulması da istenerek Anayasa Mahkemesine iptal davası açılması zarureti hasıl olmuştur.

Anayasa Mahkemesinin 27.9.2012 tarih ve 2012/97 Esas sayılı Kararında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun bazı maddelerinin Anayasa’ya aykırı olduğu savıyla açılan iptal davasının dava dilekçesinde iptali istenen bir kısım maddelerin aykırı olduğu ileri sürülen her bir Anayasa maddesine ilişkin gerekçelerin gösterilmemiş olduğu belirtilerek söz konusu eksikliklerin giderilmesi için 15 gün süre verilmiştir. Anılan Karar’da belirtilen eksiklikler giderilmiş; **20.06.2012 tarihli 6331** sayılı**“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun** iptali hükümlerine yer verildikten sonra, iptali istenen bu hükümlerle ilgili olarak Anayasaya aykırılık gerekçeleri açıklanmıştır.

**II. İPTALİ İSTENEN HÜKÜMLER**

***(İptali istenen hükümlerde yer alan ibareler koyu renkte ve italik yazılmıştır.)***

**Kapsam ve istisnalar**

**MADDE 2 –**

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler 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***

**Tanımlar**

**MADDE 3 –** (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

***d) Eğitimkurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri,***

**İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**

**MADDE 6 –**

***(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir***

**İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları**

**MADDE 8 – *(1) 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.***

***(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.***

***(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.***

***(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.***

**İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler**

**MADDE 30 – (1) *Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:***

***a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar.***

***b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;***

***1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım.***

***2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.***

***3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.***

***4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği.***

***5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.***

***c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi.***

***ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak, işverenlerin işyerlerinde bu Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.***

***d) Yapılan işin niteliği, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, kullanılan, depolanan ve üretilen maddeler, iş ekipmanı ve işyerinin konumu gibi hususlar dikkate alınarak acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler.***

***e) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler.***

***f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması hâlinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliği.***

***g) İçişleri Bakanlığı ile müştereken, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, acil hallerde işin durdurulmasına karar verilinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.***

***ğ) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile müştereken, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması, güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya Bakanlıkça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi.***

***(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.***

**Belgelendirme, ihtar ve iptaller**

**MADDE 31 – (1) *İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.***

**GİRİŞ**

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası müstakil bir yasa olarak 6331 sayı ile 20 Haziran 2012 tarihinde TBMM’nde kabul edilmiş ve 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Bu yasa ile İş, Borçlar ve Umumi Hıfzıssıhha Yasası içinde ve tüzük ve yönetmeliklerle düzenlenen iş güvenliği ve işçi sağlığı hizmetleri ilk kez müstakil bir yasa konusu olmuştur. 4857 sayılı İş Yasası ile sanayiden sayılan ve devamlı 50 işçi istihdam eden işyerlerinde alınması gerekli iş güvenliği hizmetleri bu yasa ile tüm işyerlerini (kamu, özel) kapsama almıştır. Bu iki olumlu yan dışında yasayı olumlayacak bir özellik olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Yasa, iş güvenliği ve sağlık hizmetlerinin tüm işyerlerinde uygulanacağını belirtmekle beraber, iş güvenliği ve sağlığı kavramlarının neyi ifade ettiği düzenlenmemiş, yasa sistem ve kurumdan yoksun bırakılmış, hizmetin uygulama araçları piyasaya verilmiş ve en önemlisi Devletin denetimi kaldırılmıştır. Bunların yanında güvenlik ve sağlık hizmeti üstlenecek mühendis ve hekimlerin hak ve yetkileri düzenlenmemiş, işletme ve yetkili makam ile ilişkileri belirlenmemiştir. En önemlisi somut norm uygulamasına yönelik tüm düzenlemeler yönetmeliklere bırakılmıştır. Bu düzenlemelerin belirlenmesine ilişkin sosyal tarafların görüşlerinin alınmasına ilişkin yasaya bir ibare dahi eklenmemiştir. 15 civarındaki yönetmeliklerin hazırlanmasında ilgili bakanlıklar hariç hiçbir sosyal tarafın görüşünün alınmasına yer verilmemiştir. 4857 sayılı Yasa’da yasa maddesi olarak düzenlenmiş kimi hükümler yürürlükten kaldırılarak yönetmelik konusu haline getirilmiştir. 18 yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağına ilişkin yasak, gece çalışmalarındaki süreler yasal bir hak olarak düzenlenmiş iken bu yasa ile yönetmelik düzenlemesine konu edilmiştir. 4857 sayılı Yasa’nın 27 nci, 69 uncu ve 85 inci maddeleri yürürlükten kaldırılmış olmasına karşın, karşılıkları bu yasada yer almamaktadır.

Haklar yasadan uçup giderken, TBMM Komisyonundaki görüşmelerde DİSK dışında diğer işçi sendikalarından bir itiraz yükselmemiştir. İş güvenliği ve işçi sağlığı işçi sendikalarını ilgilendirmeyen dışsal bir olgu gibi karşılanmıştır. İşçi sendikaları yasanın öznesi olması gerekirken bu konu da önemine uygun ciddi bir itiraz konusu olmamıştır. Bu bir ilgisizlik midir, teslimiyet midir, biz ne dersek diyelim iktidar bildiğini okuyacağının kabulü müdür, bunun açıklamasını sendikaların üyelerine yapması tarihsel bir sorumluluk olsa gerek.

Yasanın gerekçesinde atıf yapılan ILO sözleşmesi, tavsiye kararları ve 89/391/EEC sayılı AB Konsey Direktifinde belirtilen politika ve ilkeler yasada yer bulamamıştır. Belirtilen uluslararası belgelere göre, hükümet sosyal taraflarla tutarlı ulusal politika ilkelerini belirlemeli ve bu politikaları geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecek bir yöntemle konuyu ele almak ve sistem oluşturmakla yükümlü iken, sosyal taraflar dışlanmış, politika ve ilkeler belirlememiş ve bir sistem de kurulmamıştır. Hükümet, TBMM Komisyon toplantısında TİSK’in bazı önergelerini ve yasayla ilgisi olmayan bürokratların özlük haklarına ilişkin önerilerini kabul etmek dışında tüm sosyal taraflara ve siyasal partilere kapalı bir tutum izlenmiştir. Hak-İş’in temsilcisinin toplantıda dile getirmediği ancak özel görüşmelerde dile getirildiği anlaşılan önerilerinin kabul edilmediğine ilişkin siteminde, bir önceki Bakanla karşılaştırma yapılmasına sinirlenen Bakan’ın tutumunda sosyal taraf ilişkisi değil de siyasi yakınlık ilişkisi kurulduğunu görmek konuya tarafların yaklaşımını göstermek anlamında anlamlı olsa gerek.

2003 tarihli 4857 sayılı İş Yasası’nın 5. Bölümünde düzenlenen İş Güvenliği ve Sağlığı başlığı altındaki 82 nci maddesi, “iş güvenliği ile görevli mühendis veya diğer teknik elemanlar” başlığı altında düzenlenmiş ve sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği mühendislerinin istihdamını, bunların görev, yetki, sorumluluk, eğitim, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri konusunda TMMOB’nin görüşü alınarak bir yönetmelikte düzenlenmesini öngörmüş ancak, Bakanlık bu yasanın amacına aykırı düzenlemeler yaparak bu maddenin uygulanmasına olanak tanımamıştır. Sanayiden sayılan ve devamlı en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmasına olanak tanımayan Bakanlığın, sağlık ve güvenlik hizmetlerinin şimdi tüm işyerlerinde nasıl uygulanacağı tüm taraflarca merak konusu olmanın yanında samimiyetin de testi olacaktır.

**İş Güvenliği Mühendisleri bu yasanın ana unsurlarından biri olmasına karşın, iş güvenliği hizmetini sunacak bir araç olarak ele alınmıştır. Devlet ve işverenlerin sorumluluğu hak ve yetkiden yoksun iş güvenliği mühendislerinin omzuna yüklenmiştir. Yasa’nın yalnızca 8 inci maddesi iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına hasredilmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası,***“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”***biçiminde olup, bu düzenlemeyi destekleyen, güvenceleyen başkaca bir düzenleme mevcut değildir. Aynı maddeninüçüncü fıkrası ise***“Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.”***denilerek işverenin sorumluluğunu iş güvenliği mühendislerine bırakmıştır.**

**Bu madde düzenlemesi ile iş güvenliği hizmeti yürütülemez. Çünkü, iş güvenliği mühendislerinin görevlendirilmesine, istihdam biçimine, eğitimine, bilgi birikimine, yetkilendirilmesine, meslek odası ile arasındaki ilişkiye hiç bir somut ölçüt getirilmemiştir. Görevlendirme ölçütünde, işletmenin türü, büyüklüğü, işletmenin organizasyonu ve bilgi birikimi ele alınmamıştır, somut bir ilke belirlenmemiştir. İstihdam biçimindeki ilişkiler ele alınmamıştır, işçi olarak, kısmi süreli, istisna akdindeki sorumluluklar ayrı ayrı ele alınması gerekirken herkese aynı sorumluluk yüklenmiştir. Örneğin yönetici konumunda olan bir mühendis iş güvenliği mühendisliği görevi üstlenebilir mi? Bu çalışanlarla çıkar çatışması anlamına geleceği için yöneticilere aynı zamanda iş güvenliği mühendisliği görevi verilmemelidir.**

Bir başka sorun, yasada iş güvenliği mühendislerinin görevine son verme halleri düzenlenmemiştir. İş güvenliği mühendisinin hangi durumlarda iş akdi feshedilir, İş Kanunundaki hükümlere göre iş akdi feshedilecek bir iş güvenliği mühendisinin iş güvenliği hizmetlerini yürütemeyeceği sır değildir.İş güvenliği mühendisinden beklenen, Devletin yapması gereken denetim ise bu hizmete uygun koruyucu hükümlerle güvencelemek gerekecektir. Ancak Yasa’da fesih halleri düzenlenmemiştir.

Yasa, iş güvenliği mühendisliğini danışmanlık hizmeti temelinde ele almıştır. Bu durumda, İş güvenliği birimi ile danışmanlık sözleşmesi yapan bir işverene karşı mühendisin sorumluluğu işyeri sahibine hem de işvereni olan ortak iş iş güvenliği birimine karşı olacaktır. 8 inci maddenin dördüncü fıkrasına göre, iş kazası sonucu işyerinde ölüm meydana gelmiş ise, iş güvenliği mühendisinin belgesi askıya alınacaktır. Burada kusur var mıdır yok mudur, belge hangi süre boyunca askıya alınacağına ilişkin de bir düzenleme sözkonusu değildir. Bu kadar çok bilinmeyenli bir düzenlemede ve karanlık noktada iş güvenliği mühendisinin kendisi güvencesizdir. “Ortak iş sağlığı ve güvenliği birimi”nin elemanı olarak çalışan bir iş güvenliği mühendisi, Birimce, kendisi adına bir çok işletmeyle danışmanlık sözleşmesi yapılacaktır. Yani birden çok işletmeye kiralanacaktır. Yani iş güvenliği mühendisinin işletme seçme şansı olmayacaktır. Aynı zamanda işletmede çalışan işçilerinde iş güvenliği mühendisinin seçiminde söz sahibi olmayacakları açıktır.

Mühendislerin, mühendislik hizmeti sunmak için kaydolmaları zorunlu olan Odaları ile bağları kesilmiştir. Eğitim, belgelendirme, yetkilendirme alanlarından ve kendileri adına hak ve yetkilerini savunacağı meslek odaları süreçten tamamen çıkarılmak istenmiştir. Yasayı kaleme alanların sığınacağı hiç bir gerekçe olmamasına karşın, bilim, teknik, AB ve ILO normlarına aykırı olarak Yasa bu haliyle kabul görmüştür. İşçiyi sendikasından, mühendisi odasından kopararak işverenin insafına terk etmiş bir yasadan kamu yararı ve hizmeti beklemek olanaklı değildir. AB ülkeleri olan Almanya, Avusturya, İsviçre ve Yunanistan örneklerine baktığımızda ülkemiz örneği ile karşılaşmak imkansızdır. Almanya’da yasanın ismi “İşyeri Hekimleri, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer İş Güvenliği Uzman Personel Yasası”dır. Yasa, güvenlik mühendisini, mühendis meslek tanımını taşımaya hak kazanmış kişi olarak tanımlamaktadır. Mühendis meslek tanımını da meslek odası yapmakta olup, belgelendirmeyi de Oda yapmaktadır. Burada Bakanlık ya da başkaca bir kurumun dahli sözkonusu değildir. Almanya’da 2011 yılında tüm sosyal taraflar (Sendikalar, işverenler, mühendisler odası ve sigorta şirketleri) “Kaza Önleme Yönetmeliği”ni tam bir yıl tartışarak kabul ettiler. Uzlaşı ile kabul edilen yönetmelik uygulamadaki sorunları gidermiştir. Yunanistan örneğinde ise, Çalışanların Sağlık ve Güvenliği ismini taşıyan Yasa, kimlerin iş güvenliği uzmanı olabileceğini sayma yoluyla belirlemiştir. Mühendisler için, mühendislik diploması yanında Mühendisler Odasınca verilen çalışabilme belgesine sahip ve 2 yıllık mesleki deneyime sahip olanlar, olarak belirlenmiştir. Avrupa, mühendislik alanındaki bir düzenlemede meslek odalarını temel alırken, hükümet kendisinden başka kimsenin sesini duymak istememektedir.

Yasa’nın kurgusunda yukarıda belirtildiği üzere, işçi sendikaları hiçbir şekilde yer almamıştır. İşverenlerin muhatabı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet vermek üzere TTK’na göre kurulmuş şirketlerdir. İşverenler, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini bu şirketlerden kiralar ve danışmanlık hizmeti çerçevesinde yasal yükümlülüklerini yerine getirmiş olurlar. İş güvenliği ile görevli mühendisleri ve işyeri hekimleri doğacak sorumluluktan şirketle birlikte işverene karşı müteselsil sorumludur. Bakanlık, yasa ile işveren ve iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan TTK Hükümlerine göre kurulmuş şirketleri muhatap almış ve ana unsur olarak görmüştür. Yasa’nın kurgusu böyle olursa bu yasadan iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda bir sonuç alınması olanaksızdır.

Sosyal taraflarca önerilen **“Ortak Sağlık/Güvenlik Birimi”**, sadece organize sanayi bölgeleri içinde KOBİ’ler için önerilmiş bir yapı olup, bu birimlerin o sanayi bölgesi içinde kurularak küçük işletmelerin işçi sağlığı ve güvenliği hizmetine ulaşabilmelerini, maliyetine devletinde katılarak yeterli sayıda iş güvenliği mühendisi ve işyeri hekiminin istihdam edilerek hizmet sunması amaçlanmıştı. Bu öneri hayata geçmiş olsaydı, en çok iş kazalarının yaşandığı bu küçük işyerleri az maliyetle işçi sağlığı ve güvenliğine sahip işyerlerine dönüşecekler, aynı zamanda devlet tarafından denetlenmesi kolay hem de ortak kurmuş oldukları bu birimlere sahiplenip iş güvenliği kültürü gelişecekti. Bakanlık ise, bu birimleri ticari şirketlere dönüştürerek, KOBİ’leri hizmet satın alan konumuna getirmiş ve işçi sağlığı ve güvenliği hizmetinin içselleşmesini önlemiştir.

Çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen Yasadaki madde işlevsiz bir maddedir. Maddede belirtilen “iş sağlığı ve güvenliği kurulu” en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde kurulabilmektedir. Bu Yasa 10’dan az işçi çalıştıran işyerlerini de kapsamadığına göre, arada kalan işçiler hakkında bu maddenin uygulama olanağı bulunmamaktadır. Ciddi ve yakın tehlikeyi çalışan işçi nasıl tespit edecektir ve bunu işveren ya da işveren vekiline bildirecektir. Ülke gerçeğinde işini kaybetmemek uğruna ölümler yaşanırken kararı güvencesiz işçiye bırakmak, ölüme bırakmakla eşanlamlıdır. Sendika temsilcisi muhatap alınmadıkça, verilmiş gibi duran hakları kullanmaya kalkanların işlerini kaybedecekleri açıktır.

Sonuç olarak, Yasa öncelikle, işletmenin ve işin taşıdığı riskin çevre ile olan ilişkisini ele almadığından Anayasanın 56 ncı maddesine, iş güvenliği hizmetini ve denetimini TTK göre kurulmuş şirketlere bıraktığından Anayasanın 128 inci maddesine, lisans eğitimi sonucu unvan almış mühendislerin eğitimini özel kurs veren şirketlere bıraktığından Anayasanın 135 inci maddesine aykırıdır.

**III. GEREKÇE**

Bilindiği üzere 20.06.2012 tarihinde TBMM’de kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Çağdaş ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de işçi sağlığının korunması bakımından alınması gereken önlemler çeşitli düzenlemelerle belirlenmiştir. Söz konusu alan, işçinin yaşam ve sağlık hakkıyla doğrudan ilgisi sebebiyle Anayasanın 17 nci ve 56 ncı maddesindeki hükümlerle düzenlenmiş olduğu gibi, Anayasamızda işçi sağlığının korunması ile ilgili özel düzenlemeler de mevcuttur. Anayasanın 49 uncu maddesinde Devlet’in, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek amacıyla çalışanları korumak için gerekli önlemleri alacağı; 50 nci maddesinde de kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı ile küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları emredici biçimde düzenlenmiştir.

Anayasal kuralların ruhuna uygun olarak düzenleme yapılması yerine gündelik ihtiyaçların giderilmesini önceleyen, her alanda olduğu gibi işçi sağlığı alanında da pazar yaratma kaygısıyla hareket eden Hükümet tarafından 6331 sayılı Yasa’da da aynı yaklaşım sürdürülmüştür.

Diğer yandan, hekimlerin işyeri hekimliği yapabilmek için alacakları eğitimin içeriğinin belirlenmesinden eğitimi verecek kuruluşların yetkilendirilmesine, eğitim sonunda sınavın yapılmasından sertifikalandırmaya ve çalışma izni vermeye kadar pek çok yetki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında toplanmıştır. Hizmetin yürütülmesinde ise niteliğin arttırılması değil maliyetin azaltılması hedeflenmiş, işverenlerin işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı çalıştırmak yerine özel şirketler tarafından kurulan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almaları yeterli görülmüş; pek çok işyerinde sağlık birimi kurulmasına gerek olmadığı da belirtilmiş olmakla işyeri hekimliği hizmetinin “misafir” konumunda verilmesi yeterli sayılmıştır.

Bir yandan işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetlerinin dışarıdan alınması teşvik edilirken diğer taraftan işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimi verecek kurumlar arasında meslek kuruluşlarının sayılmaması suretiyle örgütsel yapıların meslek mensuplarıyla bağları kopartılmaya çalışılmıştır.

İşçi sağlığı alanında yıllardır emek veren, çaba gösteren ve önemli birikimleri olan meslek örgütlerinin yok sayılmasının yanı sıra sağlık alanında ortaya çıkan ‘piyasacı’ anlayışın bir benzerinin işçi sağlığında da egemen olması yeni bir ticaret alanı yaratmakta başarılıdır; ancak işçinin sağlık ve güvenliğini korumakta hiçbir fayda sağlamayacağı yaşadığımız gerçeklikle ortadadır.

Ülkemizde SSK İstatistiklerine göre, her yıl yaklaşık 70-80 bin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu binlerce işçi yaşamını yitirmekte ya da sürekli sakat kalmaktadır. Bir başka anlatımla ülkemizde **günde ortalama üç işçi yaşamını yitirmekte beş işçi sürekli işgöremez duruma gelmektedir**[[1]](#footnote-2). Daha da vahim olan yan ise bu sayıların gerçeği tam olarak yansıtmadığıdır. Özellikle meslek hastalıklarının saptanması ve raporlanmasında ciddi güçlükler bulunduğu, bu nedenle de mevcut meslek hastalığı sayısının olması gerekenin neredeyse yüzde biri olduğu bilinmektedir. Zira birçok uzman değerlendirmesinde belirtilmiş olmasının yanı sıra Türkiye Cumhuriyeti Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi (2009-2013) başlıklı Raporda *“Bir ülkede meslek hastalıklarının görülme sıklığı çalışan nüfusun %4-12’si arasında değişmektedir. Buna göre Türkiye’de 30.000-100.000 arasında meslek hastalığı beklenmektedir. Ancak SGK istatistiklerine göre 2007 yılında 1.208 meslek hastalığı vakası tespit edilebilmiştir”* değerlendirmesinde bulunulmaktadır**[[2]](#footnote-3).** Mevcut rakamlarla zaten vahim olan işçi sağlığı tablosunun, *gerçek rakamlarla* bir felaket boyutunda olduğu anlaşılmaktadır.

İşçi sağlığı alanında her gün üzüntüyle izlediğimiz bu dramatik tablonun değiştirilmesi için Hükümet tarafından etkin bir çaba gösterilmemesi bir yana, diğer düzenlemelerde olduğu gibi 6331 sayılı Yasa’da da üst norm niteliğindeki Anayasaya uygun düzenleme yapılması bakımından herhangi bir kaygı da taşımamaktadırlar.

1. **6331 Sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 2 nci Maddesinin İkinci Fıkrasının (d) Bendinin Anayasaya Aykırılığı**

**“Kapsam ve istisnalar**

**MADDE 2 –**(1) 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.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler 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.”**

#### 4301 sayılı Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İşyurtları Kurumunun Kuruluş ve İdaresine İlişkin Kanun uyarınca “Hükümlü ve tutukluların meslek ve sanatlarının korunup geliştirilmesi veya bir meslek sanat öğrenmeleri amacına yönelik olarak çalışmalarını sağlamak üzere; işyurtları açmak ve bunların bütün mali ve idari işlerini bir merkezden düzenlemek ve yönetmek amacıyla Adalet Bakanlığına bağlı Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumu kurulmuştur.”

İşyurtlarının 2011 yılı Faaliyet raporu sunuşuna göre “Ülke genelinde yeni yapılan Adalet Saraylarının tefrişat işlerinin büyük bir kısmı hükümlü ve tutukluların katkılarıyla işyurtlarınca yapılmaktadır.

Son zamanlarda özel sektör ile işyurtları arasında düzenlenen protokollerle kurumumuzun bütçesinden harcama yapılmaksızın üretime yönelik her türlü makine ve teçhizatın bu girişimciler tarafından işyurtlarına yatırımları yapılmaktadır. Bu sayede daha fazla hükümlü ve tutukluya iş imkanı oluşturulurken, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarına ceza infaz kurumlarını daha da yakından tanıma imkanı sağlanarak, iyileştirme ve meslek edindirme faaliyetlerine katkıları artırılmaktadır.

Yine Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü, Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü, Merkez Bankası A.Ş, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı gibi kamu kurum ve kuruluşlarının ülke genelindeki teşkilatlarının tefrişat, tekstil ve temizlik hizmetlerine kadar birçok ihtiyaçları da hükümlülere meslek edindirmeve mesleklerini geliştirme kapsamında işyurtlarınca yapılmaktadır.”Aynı Rapora göre 2011 yılında, sürekli olarak 7.713, değişik zamanlarda 16.920 hükümlü ve tutuklu sigortalı olarak çalıştırılmıştır.Özel sektör ile işbirliği kapsamında da özel sektörden kimi firmaların gereksinim duyduğu mal ve hizmet üretiminde de işyurtları kullanılmaktadır. Örneğin Ankara’da özel bir hipermarketin mağazalarında satılmak üzere mantı imalatı, Nazilli’de ise bir Dondurucu firmasının bir kısım yedek parçalarının imalatı işyurtlarında tutuklu ve hükümlüler tarafından yapılmakta; tamamen özel sektörün gereksiniminin iş yurdundan karşılanması sağlanmaktadır.

“Hükümlü ve tutukluların meslek ve sanatlarını koruyup geliştirmek veya bir meslek ve sanat öğrenmelerini sağlamak, boş zamanlarının değerlendirilmesi ile atıl durumdaki iş gücünün ülke ekonomisine katkısını sağlayarak, topluma yeniden kazandırmak, modern bir yapılanma içerisinde farklı alanlarda işkolları oluşturarak kaliteli ürün ve hizmet sunmak, 4301 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumunun Kuruluş ve İdaresine İlişkin Kanunun 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre; elde edilen ekonomik değerler ile Adalet Bakanlığı ihtiyaçlarının karşılanmasına katkıda bulunmak misyonu ile faaliyet gösteren”[[3]](#footnote-4) işyurtlarının çalışan sayısı ve hizmetlerin yoğunluğu da gözetildiğinde işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinden istisna tutulmalarını gerektiren hiçbir neden bulunmamaktadır.Kişilerin tutuklu veya hükümlü olmaları, çalışan sıfatlarıyla sağlık ve güvenlik haklarının ihlal edilebilmesi, en azından korunmasından kaçınılması için haklı sebep olarak görülemez. Tutuklu ve hükümlü çalışanların yarattıkları ekonomik güç ile Adalet Bakanlığının ihtiyaçlarının karşılanmasına katkı yapmasını beklemek, bunu hedeflemek yerine çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli harcamaların yapılması, tedbirlerin alınması Sosyal Devletin de bir gereğidir.

İşyurtlarında çalışanların da yaşam ve sağlıklarının korunması için gerekli önlemlerin alınması Devlet’in görevleri arasındadır. Özgürlüklerinin kısıtlanmış olması veya belli bir iş öğrenmek yahut rehabilitasyon amacıyla çalıştırılmakta olmaları bu çalışanların yaşam ve sağlıklarını diğer çalışanlardan daha önemsiz kılmaz. Bu bakımdan, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinin 6331 sayılı Yasa’nın kapsamı dışında tutulması Anayasa’nın 17 nci maddesi gereğince herkesin sahip olduğu yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkını ihlal etmektedir. Yasal düzenlemenin bu işçileri ve bunların çalıştırıldığı işyerlerini kapsam dış tutması Anayasa’nın 56 ncı Maddesinde düzenlenen ve Devlet’e kişilerin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak için gerekli organizasyonun kurulması ve denetimin yapılmasına ilişkin pozitif yükümlülüğün de ihlalidir.

Bu bakımdan değerlendirildiğinde, haklı bir neden olmaksızın hükümlü ve tutuklu çalışanların sağlık ve güvenliklerinin gözetiminden kaçınılması Anayasanın 2 nci, 17 nci ve 56 ncı maddelerinin ihlali olarak değerlendirilmiştir.

1. **6331 Sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 3 üncü Maddesinin (d) Bendinin Anayasaya Aykırılığı**

**“Tanımlar**

**MADDE 3 –**(1) Bu Kanunun uygulanmasında;

…

d) **Eğitim kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri**(ni),

…

ifade eder.”

6331 sayılı Kanunun Tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinin (d) bendinde eğitim kurumunun tanımı yapılmıştır.

İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı ile diğer sağlık personelinin eğitimlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanununa göre kurulan şirketler tarafından verilebileceğine ilişkin düzenleme 6009 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile İş Kanununun 2 nci maddesine eklenen hükümle aynı içeriktedir.

Esasında benzer düzenlemeler daha önce de, çeşitli düzenleyici işlemlerle getirilmişti. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren **İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** hazırlanmıştır. Söz konusu Yönetmelik ile işyeri hekimlerinin eğitim ve sertifikalandırılmalarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tek yetkili hale getirilmiş; işyeri hekimlerinin görevlendirilmelerinde Türk Tabipleri Birliği’nin yasal yetkileri göz ardı edilmiş ve işyeri hekimlerinin görevlerini yapabilmeleri için gerekli olan mesleki bağımsızlık yok sayılmıştır. Belirtilen hukuka aykırılıklar sebebiyle açılan dava sonucunda Yönetmeliğin birçok hükmü **Danıştay 10.Dairesinin 28.02.2006 tarih ve E.2004/1253 K.2006/1658 sayılı kararıyla iptal edilmiştir[[4]](#footnote-5)**.

Hukuka aykırılıkları sebebiyle bu Yönetmeliğin iptal edilmesi üzerine, 2008 yılında 5763 sayılı Yasa ile İş Yasasının 81 inci maddesinin yanı sıra 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunlarında da değişiklikler yapılarak, özellikle işyeri hekimlerinin eğitimleri, işyeri sağlık birimleri ve ortak sağlık güvenlik birimlerinin standartlarının belirlenmesi ve yetkilendirilmeleri ile ilgili olarak adı geçen Kurumlara çeşitli görev ve yetkiler tanımlanmıştır.

İş Yasasının 81 inci maddesinde yapılan değişiklik ile işyeri sağlık birimlerinin organizasyon yapısı değiştirilmiş, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından çok büyük sorunları bulunan ülkemizde bir yandan işyeri sağlık birimlerinin niteliklerini belirten ve işyeri hekimlerinin bağımsızlığının sağlanmasının önemini vurgulayan uluslararası sözleşmeler onaylanırken, öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında işçi sağlığının korunmasına hiçbir şekilde katkı sunamayacak, aksine işçi sağlığı hizmetlerindeki görece etkinliği neredeyse bütünüyle ortadan kaldıracak düzenlemeler içeren yeni bir yönetmelik hazırlığına girişilmiştir.

Bu süreçte Türk Tabipleri Birliği, TMMOB ve sendikalar tarafından yazılı ve sözlü görüşlerle hukuka ve hizmet gereklerine aykırılıklar vurgulanmış ise de, **İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik** 15.08.2009 tarih ve 27320 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Yönetmeliğe karşı açılan davada, **Danıştay 10.Dairesi E.2010/696 sayılı kararıyla yürütmenin durdurulmasına karar vermiştir**.

Genel olarak bu alandaki kimi düzenlemeler ve hukuka aykırılıkları nedeniyle iptallerine ilişkin süreç yukarıda özetlenmiştir.

6331 sayılı Yasa ile, daha önce başka yasal düzenlemeler içinde dağınık olarak yer verilen kimi düzenlemeler bir araya getirilmiş; iptal edilen ya da yürütmesi durdurulan kimi yönetmelik hükümleri yasal çerçevede yeniden düzenlenmiştir.

Bu çerçevede, 1988 yılından 2009 yılına kadar pek çok üniversite ile Türk Tabipleri Birliği arasında yapılan protokollerle düzenlenen işyeri hekimliği eğitimleri; iş güvenliği eğitimleri ve diğer sağlık personeline yönelik eğitimlerle ilgili olarak doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını yetkili kılan, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını yok sayan ve üniversitelerin Anayasal yetkisini görmezden gelen bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Bir başka anlatımla, 6331 sayılı Yasa’nın 3ncü maddesindeki eğitim kurumu tanımında kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarının ya da sendikaların bu alanda eğitim vermeleri engellenmiş, lisans ve lisansüstü eğitim konusunda Anayasal kuruluşlar olan üniversitelerin bu Anayasal yetkilerini kullanabilmeleri ise ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından yetki almış olmalarıyla mümkün hale gelmiştir!

Avrupa Birliği ülkelerinde İş Hekimliği tıp fakültesi mezuniyeti sonrasında en az dört yıl süren bir üst eğitimle uzman olmuş veya 3 günle 2 yıl arasında değişen sürelerde sertifika eğitimleriyle yetkilendirilmiş hekimlerce yürütülmektedir. İşyeri hekimlerine verilecek eğitimin içeriği, yani müfredatı bu alandaki uzmanlık derneği ve iş hekimlerinin mesleki örgütleri tarafından belirlenmektedir.

Ülkemizde ise işyeri hekimliği uzmanlık eğitimi göğüs hastalıkları, halk sağlığı veya iç hastalıkları uzmanlık eğitiminden sonra 3 yıl süren İş ve Meslek Hastalıkları yan dal uzmanlık eğitimi şeklinde düzenlenmiştir. Bu eğitimin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun ‘Tanımlar’ başlıklı 3. maddesinin (t) bendi ile aynı bendin (3) numaralı alt bendine göre “Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütülen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir **yükseköğretimdir**.” şeklinde tanımlandığı ise açıktır.

İşyeri hekimliğinin yan dal olarak tanımlanmış olması sebebiyle en az 7 yıllık bir eğitim sonunda söz konusu uzmanlığın tamamlanabilmesinin yanı sıra bu alanda uzmanlık kadrolarının da açılmaması sebebiyle, işyeri hekimliğinin hekimlere kısa süreli eğitimlerle kazandırılan formasyon biçiminde tamamlanması gerekmiştir. İşçi sağlığı alanında ülkemizin içinde bulunduğu durum, meselenin yaşam ve sağlık hakkı ile doğrudan bağı sebebiyle işyeri hekimlerine olan acil gereksinim gözetilerek, ilgili Yönetmelikteki “Yetkili makam tarafından verilen sertifikaya sahip olmanın” işyeri hekimliği yapabilmek için yeterli sayılmasının da etkisiyle 1988 yılında Türk Tabipleri Birliği üniversitelerden akademisyenlerin de katkısıyla işyeri hekimliği eğitimlerini başlatmıştır. Söz konusu eğitimler daha sonra, 2547 Sayılı Kanun ile 6023 Sayılı Kanun hükümleri uyarınca, çok sayıda[[5]](#footnote-6)tıp fakültesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından, standartları belirlenmiş ortaklaşa verilen eğitimlere dönüştürülmüştür.Bu eğitimlerde yaklaşık 30.000 hekim işyeri hekimliği sertifikası almış; ülkemizin acilen gereksinim duyduğu işgücü bu suretle sağlanmıştır.

6331 sayılı Yasa ile getirilen düzenleme ile ülkemizin işyeri hekimliği alanındaki önemli bir birikimine sahip olan Türk Tabipleri Birliği, özel bir çaba ile eğitim sürecinin dışında tutulmuştur. Söz konusu alanın etkin aktörlerinin özel şirketler olması, gereksinim duyulan eğitimin bu şirketler tarafından serbest piyasa koşullarında sağlanması tercih edilmiştir. Söz konusu tercih, işçi sağlığı hizmetlerinin yürütülmesinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının etkinliğini artırmaya yönelik olmaması sebebiyle hizmet gereklerine aykırı olmakla birlikte Anayasa Mahkemesi bu durumu yasa koyucunun takdiri olarak değerlendirebilecektir.

Ancak söz konusu yasal düzenleme iki açıdan Anayasaya aykırıdır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın ‘Yükseköğretim Kurumları ve Üst Kurumları’ başlıklı **130 uncu maddesinde yükseköğretimin üniversiteler tarafından verileceği, 131 inci maddesinde ise; yükseköğretimi planlamak, düzenlemek, yönetmek, denetlemek, yükseköğretim-eğitim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapma’nın Yüksek Öğretim Kurulu’nun görevleri arasında olduğu** belirtilmiştir.

2547 sayılı Yasa’nın lisansüstü öğretimin usul ve şartlarının düzenlendiği 50 nci maddesinde ise “Lisans düzeyinde öğrenim gördükten sonra, yükseköğretim kurumlarında yüksek lisans, doktora ya da tıpta uzmanlık öğrenimi yapmak isteyenler, yükseköğretim kurumlarınca usulüne göre açılacak sınavla ve Üniversitelerarası Kurulca tespit edilecek esaslara göre seçilirler.” hükmü mevcuttur.

1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun’un28.03.2007 gün ve5614 sayılı Kanunla değişik 9 uncu maddesi uyarıncatıpta uzmanlık eğitimi ile ilgili temel konularda görev yapmak üzere yükseköğretim kurumları, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliği temsilcilerinin katılımı ile Tıpta Uzmanlık Kurulu oluşturulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yükseköğretimde herhangi bir rolü bulunmamaktadır. Anılan Bakanlığın görevi 3146 Sayılı Teşkilat Kanununun ‘Amaç’ başlıklı 1 inci maddesinde; *”çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denetleme ve sosyal güvenlik imkanını sağlamak, bu imkanı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerimizin çalışma hayatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek”* biçiminde belirtilmiştir. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın işlevi tıp eğitiminde uygulayıcı ya da düzenleyici olarak görev almak olmayıp, işçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenleme ve denetlemedir**. Bakanlık bu görevini layıkıyla yerine getirmediği için her gün ülkemizde ciddi iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ölümler yaşanırken Bakanlığın görevi dışında kalan ve yetkili Anayasal kurumlar tarafından yürütülen işleri özel şirketlere havale etme konusundaki çabası özellikle dikkat çekicidir.

İşyeri hekimliğinin bir uzmanlık olarak belirlenmesi karşısında bu eğitimin asıl olarak üniversiteler tarafından verilmesi gerektiği ve yükseköğretim ile ilgili özellikle uzmanlık konularında bakanlıkların doğrudan yetki ve görev almalarının Anayasaya aykırı olduğu Danıştay kararlarında da belirtilmiştir.

16.12.2003 tarihli İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikte yer alan işyeri hekimlerinin eğitimlerinin usul ve esaslarının belirlenmesi ile işyeri hekimlerinin sertifikalarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesine yönelik düzenlemeler Danıştay 10. Dairesi 28.02.2006 tarih ve E.2004/1253, K.2006/1658sayılı kararıyla, hukuka aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

Bu kararda, işyeri hekimliği ve iş ve meslek hastalıkları hekimliğinin uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversitelerde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu, bu eğitimin 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ve 1219 sayılı Kanun uyarınca üniversiteler ve uzmanlık eğitimi vermekle yetkili kurumlar tarafından verilebileceği açıkça vurgulanmıştır.[[6]](#footnote-7)

Aynı yaklaşımla, “Tıpta Uzmanlık Tüzüğü Tasarısı”nın reddine ilişkin Danıştay 1. Dairesi’nin E.2005/534, K.2006/545 sayılı kararında; “Türkiye Cumhuriyeti Anayasanın 11 inci maddesinde, Anayasa hükümlerinin, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu, kanunların Anayasaya aykırı olmayacağı”na atıfla, tıp alanında yükseköğretimin usul ve esaslarını belirleme, öğretimi planlama, düzenleme, yönetme, denetleme, görevinin yükseköğretim kuruluşlarına verildiği belirtilerek aykırı hükümler içeren Tüzük Tasarısının reddine karar verilmiştir; aynı kararda niteliği itibariyle bir yükseköğrenim (lisansüstü) olan tıpta uzmanlık eğitiminin yükseköğrenim kurumları dışında verilmesinin de Anayasaya aykırı olduğu değerlendirmesi yapılmıştır.[[7]](#footnote-8).

Bütün bunlar bilinmekte iken, 6331 sayılı Yasa ile getirilen düzenlemelerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, özel şirketleri lisansüstü öğrenim niteliğindeki işyeri hekimliği eğitimi verme konusunda yetkilendirebileceği gibi bu konudaki yetkilerini Anayasadan alan üniversiteleri de bu yetkiden mahrum bırakabilecektir!

Diğer yandan, Anayasanın 135 inci maddesine dayalı olarak çıkartılan 6023 sayılı Yasa ile kurulmuş bulunan Türk Tabipleri Birliği, ülkemizdeki tabiplerin kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşudur. 6023 sayılı Yasa ile tabipliğin kamu ve kişi yararına uygulanıp geliştirilmesini sağlamak ve meslek mensuplarının hak ve yararlarını korumak amacıyla kurulmuş; buna bağlı olarak muhtelif görevler verilmiş ve 1988 yılından bu yana da işyeri hekimliği eğitimlerini doğrudan ya da üniversitelerle birlikte düzenlemiş olan Türk Tabipleri Birliğinin işyeri hekimliği eğitimlerinden tümüyle dışlanmasına yönelik düzenlemeler hukuka aykırıdır.

**Anayasa Mahkemesi de, bir meslek odasının üyelerine verdiği bir belgeye ilişkin yetkilerinin kaldırılmasıyla ilgili yasal düzenlemenin denetiminde; meslek kuruluşları ile ilgili değerlendirmeler yapmış, yasal düzenlemelerle bu kuruluşların işlevsizleştirilmesinin Anayasaya aykırı olduğuna karar vermiştir:**

*“Demokrasi, siyasal mekanizma dışında, aynı zamanda bir yaşam biçimidir. Bir meslek örgütüne üyelik, işlevsiz olur ve biçimsel üyelikten öteye geçemezse, demokratik bir örgütlenmeden de söz edilemez. Bu tür işlevsiz örgütlenmeler, kuramsal ve somut olarak var olmalarına karşın, gerçek anlamda varlıkları tartışmalı ve etkisiz hale gelir. Kamu hukuku kurallarına göre yönetilmesi anayasal güvence altında bulunan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının işlev ve etkileri de hukukun koruması altındadır. Meslek kuruluşlarının etkinliği, sorumluluğu ve yükümlülüğü, belirli bir düzen ve disiplin içinde faaliyette bulunması, görevlerinin boyut ve kapsamına bağlıdır. İşlevsizliği ve biçimsel örgütlenmeyi aşmanın yolu, mesleğin tüm alanlarında ve meslekle ilgili işlemlerde, ilgili meslek kuruluşuyla organik bağlantının, meslek kuruluşunun kimlik ya da belgesinin esas alınması, diğer bir deyişle, meslekle ilgili faaliyetlerle meslek kuruluşu arasındaki olgusal bağın koparılmamasıdır.*

*Dava konusu kuralların, meslekle bağlantılı kimi alanlarda meslek kuruluşu tarafından verilen belgenin kullanılmasını sınırlandırması ve böylece mesleğin en önemli organının oluşumunu işlevsiz hale getirmesi, Ziraat Odalarının işleyişinde, demokrasiye ve hukuk güvenliğine aykırı düşen, demokratik örgütlenmenin sürekliliğini zaafa uğratan bir düzenlemedir.*

*Bu nedenlerle, dava konusu kurallar Anayasanın 2 nci ve 135 inci maddelerine aykırıdır ve iptalleri gerekir.”(Anayasa Mahkemesi’nin 06.11.2008 t. E.2007/66 K.2008/157 sayılı kararı)*

**Bu çerçevede; 6331 sayılı Yasa’nın 3 üncü maddesinin (d) bendi, meslek kuruluşlarının işlevlerini kısıtlayıcı niteliğiyle Anayasanın 135 inci maddesine; üniversitelerin anayasal yetkilerini kullanabilmelerini Bakanlığın yetkisine bıraktığı gibi bu yetkilerin bir kısmının Bakanlığın izniyle özel dershane benzeri yapılara devredilmesi sebebiyle de Anayasanın 130 uncu ve 131 inci maddelerine açıkça aykırıdır.**

1. **6331 Sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 6 ncı Maddesinin Üçüncü Fıkrasının Anayasaya Aykırılığı**

**“İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**

**MADDE6 –** (1)Meslekirisklerinönlenmesiveburisklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 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.

**(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.”**

6331 sayılı Yasa’nın, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine ilişkin olarak işverenin yükümlülüklerinin belirlendiği 6 ncı maddesine Komisyon görüşmelerinde son anda eklenen bir fıkra ile tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinin zorunlu olmadığına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

İşyeri hekimlerinin hangi işyerlerinde tam süreli görevlendirileceklerine yasal düzenlemede yer verilmemiş; 6331 sayılı Yasa’nın 30 uncu maddesiyle bu husus yönetmeliğe bırakılmıştır. Aynı Yasa’nın Geçici 2 nci maddesine göre yeni yönetmelikler yayınlanıncaya kadar mevcut yönetmeliklerin uygulamasına devam olunacaktır. Bu çerçevede, Resmi Gazete’nin 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı nüshasında yayınlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 18 inci maddesine göre; az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1000, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 750 ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise 500 işi çalışması halinde en az bir işyeri hekimi tam süreli olarak çalışmak zorundadır. Görüldüğü üzere işyeri hekiminin tam süreli olarak görevlendirildiği işyerleri çok sayıda işçinin çalıştığı, büyük işyerleridir. Bu nedenle, 6331 sayılı Yasa’nın 8 inci maddesinin altıncı fıkrasında “Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar.” hükmüne yer verilerek büyük işyerlerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimlerinde hizmetin etkin olarak sunulması hedeflenmiştir.

6331 sayılı Yasa’da “diğer sağlık personeli” olarak nitelenen çalışanın bir tanımı yoktur. Ancak, Yasa’nın Tanımlar başlıklı 3üncü maddesinin (ş) bendinde “İşyeri hemşiresi: 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memurunu” ifade eder şeklinde bir tanıma yer verilmiştir. Bu durumda, diğer sağlık personelinin işyeri hemşiresi olduğunun kabulü gereklidir.

6331 sayılı Yasa’nın 8 inci maddesinde büyük işyerlerinde sağlık birimi kurulması zorunluluk olarak getirilerek hizmetin bir ekip tarafından sunulması tasarlanmış iken Yasa’nın 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrası ile büyük işyerlerinde işyeri hekimi istihdamının yeterli olduğu, yanı sıra “diğer sağlık personeli” görevlendirilmesine gerek olmadığı belirtilmiştir. Böylece, tam süreli çalıştırılacak işyeri hekimi, kurulması zorunlu olan sağlık ve güvenlik biriminde tek başına hizmet sunmak zorunda kalabilecektir. Eklektik bir biçimde maddeye Komisyon görüşmelerinin son anında eklenen bu fıkra ile işçi sağlığının korunmasında zafiyet oluşturacak önemli bir çelişki yaratılmıştır.

İşyeri hekiminin görevleri İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 15 inci maddesinde 27 başlık altında sayılmıştır. Bu görevlerin işyeri hekimi tarafından yerine getirilmesinde, özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri ile çok sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde işyeri hekimine yardımcı olacak personel istihdamı zorunludur. Yasal düzenlemeyle yapılan ise özellikle bu büyük işyerlerinde işyeri hekimini yalnız bırakan, tek başına bütün bu görevleri yapmasını bekleyen bir anlayıştır. Böylesi bir anlayış, hizmetin doğasına aykırı olduğu gibi söz konusu alanda sunulacak hizmetin doğrudan muhatabının işçiler olması sebebiyle onların yaşam ve sağlık haklarının ihlali anlamındadır.

Her gün onlarca iş kazasının yaşandığı, meslek hastalıklarına ilişkin durumun ise hiç bilinmediği ülkemizde işyeri hekimliği hizmetinin etkin biçimde sunulmasına yönelik düzenlemeler yapılması yaşam ve sağlık haklarının korunması için zorunluluktur. Bu yaklaşımın tam aksine, işyeri hekiminin yardımcı sağlık personeli olmaksızın hizmet sunmaya zorlanmasıyla, sadece varlığıyla yetinilen bir figüre indirgenmesi işçilerin yaşam ve sağlık haklarını ihlal etmektedir.

Bir başka anlatımla, işyeri hekimliği hizmetinin yürütülmesi asıl olarak bir ekip işidir. İşyeri hekimi bu ekibin merkezinde yer alan önemli bir bileşeni olmakla birlikte tek başına yürüteceği faaliyetin amacı gerçekleştirmeye yetmeyeceği bilinmektedir. Tam gün işyeri hekimi istihdamı gereken işyerlerinin büyük ve/veya yüksek riskli işlerin yapıldığı yerler olduğu da gözetildiğinde, bir işyeri hekiminin kendisine mevzuat ile yüklenen görevleri, herhangi bir yardımcı personel olmaksızın tek başına yerine getirmesi işin doğası icabı mümkün değildir. **İmkansız bir durumun yasal düzenleme ile mümkün kabul edilmesi** tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde **işçinin sağlık ve güvenliğine dair işlerin yapılıyor gibi gösterilmesine sebep olmaktan başka bir sonuç doğurmayacaktır**. Böyle bir durumun temel yansıması ise işçilerin yaşam ve sağlıklarının risk altına sokulmasıdır.

İşin doğası gereği, bütün iş ve işlemlerinde ekonomik düşünce içinde olan işverenin, maliyet arttırıcı bir unsur olarak göreceği diğer sağlık personelini istihdam etmekten kaçınması beklenen bir sonuçtur. Bu nedenledir ki, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirler, temel düzenlemelerde ihtiyari değil zorunlu düzenlemeler olarak belirtilmekte ve uyulmaması halinde yaptırıma bağlanmaktadır. İptali istenen yasal düzenlemede ise, önemli sayıda çalışanın istihdam edildiği ve/veya çok tehlikeli sınıfta yer alması sebebiyle sağlık ve güvenlik riski yüksek olan işyerlerinde işyeri hekiminin yanı sıra hemşire, sağlık memuru gibi diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi bütünüyle işverenin inisiyatifine bırakılmıştır. Bu yönüyle, söz konusu işyerlerinde çalışanların işten kaynaklanan sağlık ve güvenlik riskinin azaltılması ve/veya ortadan kaldırılması önemli ölçüde zafiyete uğramıştır.

6331 sayılı Yasa, yaşam ve sağlık hakkının işten kaynaklanan sebeplerle ihlal edilmesinin önlenmesi, korunup güvenceye alınması için bir takım önlemleri içermektedir. Ancak, 6331 sayılı Yasa’nın 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasındaki düzenleme ile işyeri hekiminin tam süreli görevlendirildiği yerlerde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunluluk olmaktan çıkartılarak bu işyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin etkin bir biçimde hayata geçirilmesi önlenmekte; işverenin insafına bırakılmaktadır.

Anayasanın 17 nci maddesinde yaşam hakkı ve 56 ncı maddesinde sağlık hakkının temel hak olarak herkesin sahip olduğu haklar şeklinde düzenlendiği; bu hakların etkin bir şekilde yaşamda yer bulabilmesi için Devletin pozitif yükümlülüğünün bulunduğu tartışmasızdır. Söz konusu düzenleme ise, kapsamındaki işyerlerinde, çalışanların sağlığı ve güvenliğinin korunmasında önemli rolü olan işyeri hekimliğinin etkinliğini önemli ölçüde azaltmak suretiyle çalışanların yaşam ve sağlık haklarının korunmasını ciddi biçimde ihlal etmektedir.

Bu sebeplerle 6331 sayılı Yasa’nın 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrası, Anayasanın 17 nci ve 56 ncı maddelerine açıkça aykırıdır.

1. **6331 Sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 8 inci Maddesinin Birinci, İkinci, Dördüncü ve Yedinci Fıkralarının Anayasaya Aykırılığı**

**“İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları**

**MADDE 8 –**(1) **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.**

(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir**; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.**

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) **Çalışanın ölümü veyamaluliyetiylesonuçlanacakşekildevücutbütünlüğünün bozulmasına neden olan işkazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.**

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihlive4857sayılıİş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. **Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.**

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde **görevlendirilmelerinde** ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.”

6331 sayılı Yasanın 8 inci maddesinde işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ile ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler arasında yer alan kimi hükümler aşağıda belirteceğimiz sebeplerle Anayasaya aykırı olduğundan iptali gerektiği düşünülmektedir.

**a) 8 inci Maddenin Birinci Fıkrasının Anayasaya Aykırılığı**

İşyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olarak uygulamanın temel bileşenlerini oluşturmaktadır. Bir başka anlatımla, 6331 sayılı Yasa ile tanımlanan sistemin temel yürütücüleri işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarıdır. Bu bakımdan her iki meslek grubunun işlerini tam bir mesleki bağımsızlık içinde, görevlerini yapmaları sebebiyle hak ve yetkileri de kısıtlanmaksızın yerine getirmeleri işçi sağlığının korunması bakımından yaşamsaldır. Gerçekten de 8 inci maddenin ilk fıkrasında, bu alandaki uluslararası düzenlemelere de koşut olarak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecekleri; hak ve yetkilerinin, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı belirtilmiştir. Ancak, söz konusu çalışanlara ek herhangi bir güvence sağlanmadığından bu belirleme sadece bir temenniden ibaret kalmıştır.

İdari, ekonomik ya da sosyal baskılarla mesleğinin gereğini yerine getirmesinde zorluklarla karşılaşan işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanının işini iyi yapamayabileceği hususu işçi sağlığının korunması bakımından ciddi önemdedir. Bu konu öylesine önemlidir ki, uluslararası sözleşmelerde mesleki bağımsızlığın önemine vurgu yapılarak, mesleki bağımsızlığı sağlayabilecek düzenlemelerin ülkelerce yapılması gerektiğinde birleşilmiştir.

Daha somut ifadelendirmek gerekirse, 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.

Aynı şekilde yargı kararlarında da “…haksız işten çıkarmaları önleyici ve mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemelere yer verilmediği, işyeri hekiminin görevine son vermede işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığının kabul edildiği, işyeri hekiminin görevine son verilmesi halinde tabip odasına bildirim yapılması gerektiği halde bildirim koşuluna yer verilmediği için…” Çalışma Bakanlığı tarafından çıkartılmış bulunan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin kimi maddeleri hukuka aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

Anayasa’nın Başlangıç kısmında, “Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu” belirtilmiştir.

Anayasa’nın 2 nci Maddesinde ise, “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir.” şeklinde tanımlanmıştır.

İşyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının mesleklerini tam bir mesleki bağımsızlık içinde yerine getirebilmesinin maddi koşullarının tanınmamış olması bir yandan mesleğin uygulayıcılarını kısıtlarken diğer yandan bu mesleklerin yerine getireceği görevin muhatabı olan çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin yapılması gerekenlerin çeşitli kaygı ve gerekçelerle tam olarak yapılmasından kaçınılması söz konusu olabilecektir. Bu durum, çalışanların maddi ve manevi varlıklarını geliştirmelerinin sağlanmasına yönelik temel anayasal ilke ile Anayasa’nın 2 nci maddesinde tanımlanan sosyal Devlet ilkesinin ihlali niteliğindedir.

Anayasa’nın 90 ıncı maddesinin beşinci fıkrasına 5170 sayılı Yasa ile eklenen “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.” hükmü ile Anayasa’nın 2 nci maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin bir hukuk devleti olduğuna ilişkin saptaması bir arada değerlendirildiğinde; temel hak ve özgürlüklere ilişkin yapılacak yasaların yapılmasında, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmaların hükümlerine aykırı düzenleme yapılmaması gerekir.

Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan ve ülkemizin de tarafı olduğu 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmenin 10. Maddesine göre “İş sağlığı hizmetlerini sunan personel, 5 inci Maddede sıralanan görevlere ilişkin olarak, işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaklardır.” İşyerlerindeki İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 112 sayılı Tavsiye Kararının 15. Maddesine göre ise “İş sağlığı örgütü hekimleri hem işverenden hem işçiden mesleksel ve moral açıdan, tam bağımsız olmalıdır. Bu bağımsızlığı sağlamak için ulusal yasa ve yönetmelikler yada taraflarla ilgili örgütlerin anlaşmaları sanayii hekiminin başta atama ve işten ayrılma koşulları olmak üzere iş tanım ve koşullarını belirlemelidir.”

6331 sayılı Yasa’nın 8 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasındaki düzenleme, çalışanların yaşam ve sağlık hakları ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleklerini uygulayabilmelerine ilişkin bir düzenleme içermekle temel hak ve özgürlüklerle ilgili bir alanı düzenlediğinde kuşku yoktur. Bu bakımdan Anayasa’nın 90 ıncı maddesinde belirtildiği üzere, bu alanı düzenleyen uluslar arası andlaşmalar iç hukuk metni olarak dikkate alınmalıdır. 6331 sayılı Yasa’nın 8 inci maddesinin birinci fıkrası, mesleki bağımsızlığı herhangi bir ek güvence öngörmeksizin şekli olarak tanımış olması, eksik düzenleme yapılmış olması sebebiyle, yukarıda belirtilen uluslar arası sözleşme hükümlerine aykırılık taşımakla, Anayasa’nın 2 ve 90 ıncı maddelerini ihlal etmektedir.

Sonuç olarak, Anayasal bağlamda değerlendirildiğinde, Yasa düzenlemesinde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığının korunmasına yönelik ek bir önleme yer verilmemiş olması işçinin yaşam ve sağlık hakkının ihlali niteliğinde olup Anayasanın Başlangıç, 2 nci ve 90 ıncı maddelerine aykırıdır.

**b) 8 inci Maddenin İkinci Fıkrasının Anayasaya Aykırılığı**

6331 sayılı Yasa’nın 8 inci maddesinin ikinci fıkrasında, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının, görev yaptıkları işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirecekleri; bunlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde ise, bu hususun Bakanlığın yetkili birimine bildirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Anılan düzenleme, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına, hiçbir ek güvenceleri olmaksızın işverenin denetlenmesinde kamusal bir görev yüklenmektedir. Yukarıda vurguladığımız üzere, ek bir güvence olmaksızın böylesine ağır bir sorumluluğun işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarına yüklenmesi, işçi sağlığının korunmasında bir etki yapmayacak ancak kamusal makamlar yeni sorumlular yaratarak kendi sorumluluklarının konuşulmasını önlemiş olacaklardır! Oysa Devlet’in görevi çalışma hayatında ortaya çıkan sorunlar için sorumlu yaratmak değil, Anayasanın 49 uncu maddesinin yüklediği ödev gereği *“çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak”*tır. Bu yöneyle, Yasanın 8 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki “…**bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.”**hükmü, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına,çalışanların hayat seviyesini yükseltmeye yönelik hiçbir önlem içermeksizin, orantısız sorumluluklar yükleyen niteliğiyle Anayasaya aykırıdır.

**c) 8 inci Maddenin Dördüncü Fıkrasının Anayasaya Aykırılığı**

Yasa’nın 8 inci maddesinin dördüncü fıkrasında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına, oluşan bir iş kazası ya da meslek hastalığında ihmallerinin saptanması halinde *yetki belgelerinin askıya alınması* şeklinde bir sorumluluk yüklenmektedir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı da dahil olmak üzere herkesin edimlerinin sorumluluğunu taşıması gerektiği kuşkusuzdur. Hele ki kişinin görevini eksik yapması ya da hiç yapmaması sebebiyle bir başkasının yaşamı ya da sağlığının kaybı söz konusu ise bu durumun sorumluluğunun ilgili tarafından taşınması gerektiğinde kuşku yoktur. Diğer yandan, bir eyleme bağlanan sorumluluk ne kadar ağır ise düzenlemede, anılan eylemin o derece açık bir biçimde tanımlanmış olması gereklidir.

İşyeri hekimliği ya da iş güvenliği uzmanlığı hekimlik ya da mühendislikten sonra edinilen bir nitelik olmakla, önceleri ek bir iş olarak ifa edilirken son yıllarda meslek haline gelmiştir. Bu nedenle kişinin işyeri hekimliği ya da iş güvenliği uzmanlığı yetki belgesinin askıya alınması mesleğinin icrasının engellenmesi anlamına gelmektedir.

Yasal düzenlemede yetki belgesinin askıya alınması için gerekli eylem, “iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmal” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlamada ihmal olarak nitelenen husus ise açık değildir.

Anayasanın 2 nci maddesinde yer alan hukuk devletinin temel ilkelerinden biri “belirlilik”tir. Bu ilkeye göre, yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi de gereklidir. Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup birey, yasadan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini doğurduğunu bilmelidir. Ancak bu durumda kendisine düşen yükümlülükleri öngörebilir ve davranışlarını ayarlar. Hukuk güvenliği, normların öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Yasa kuralı, ilgili kişilerin mevcut şartlar altında belirli bir işlemin ne tür sonuçlar doğurabileceğini makul bir düzeyde öngörmelerini mümkün kılacak şekilde düzenlenmelidir. “Öngörülebilirlik şartı” olarak nitelendirilen bu ilkeye göre yasanın uygulanmasında takdirin kapsamı ve uygulama yöntemi bireyleri keyfi ve öngöremeyecekleri müdahalelerden koruyacak düzeyde açıklıkla yazılmalıdır. Belirlilik, kişilerin hukuk güvenliğini korumakla birlikte idarede istikrarı da sağlar. (AYMK., 17.04.2008 günlü, E.2005/5, K.2008/93).

Bu çerçevede, 8 inci maddenin dördüncü fıkrası, Anayasanın 2 nci maddesine aykırıdır.

**d) 8 inci Maddenin Yedinci Fıkrasının Anayasaya Aykırılığı**

Yasa’nın 8 inci maddesinin yedinci fıkrasında, kamu çalışanlarının da bu Yasa’nın kapsamına alınmış olmalarıyla birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetinin mevcut personel ile yürütülmesine ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Bu fıkrada, görevlendirilecek personele görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme yapılacağı da belirtilerek, -yetersiz de olsa- ek bir ödeme düzenlenmiştir. Ancak bu fıkranın son cümlesiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilen ve kamu görevlisi olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına yapılacak ilave ödemede aylık 80 saatten fazlasının dikkate alınmayacağı belirtilmiştir.

Bu şekildeki bir belirleme ile aylık 80 saatten daha fazla süreyle görevlendirilen kişilere sadece 80 saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme yapılacağı, bunun üzerindeki çalışma için ise hiçbir karşılık ödenmeyeceği düzenlenmiş bulunmaktadır.

Anayasanın 18 inci maddesine göre *angarya yasaktır.* Kamu personeline, karşılığı ödenmeksizin yaptırılan bu çalışma angarya yasağını ihlal etmektedir.

1. **6331 Sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 30 uncu Maddesi ile 31 inci Maddesinin Anayasaya Aykırılığı**

**İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler**

**MADDE 30 – (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:**

**a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar.**

**b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;**

**1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım.**

**2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.**

**3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.**

**4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği.**

**5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.**

**c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi.**

**ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak, işverenlerin işyerlerinde bu Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.**

**d) Yapılan işin niteliği, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, kullanılan, depolanan ve üretilen maddeler, iş ekipmanı ve işyerinin konumu gibi hususlar dikkate alınarak acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler.**

**e) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler.**

**f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması hâlinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliği.**

**g) İçişleri Bakanlığı ile müştereken, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, acil hallerde işin durdurulmasına karar verilinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.**

**ğ) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile müştereken, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması, güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya Bakanlıkça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi.**

**(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.**

**Belgelendirme, ihtar ve iptaller**

**MADDE 31 – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.**

6331 sayılı Yasa’nın 30 uncu maddesinde, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler” başlığı altında, bu Kanunun uygulanmasında görev alacak kişi ve kurumlarla ilgili neredeyse bütün düzenlemeler Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmeliklere bırakılmış; 31 inci madde ile de çıkarılacak yönetmeliğe atıf yapılarak belgelerin askıya alınması ve iptaline ilişkin usul ve esasların Bakanlık tarafından belirleneceği düzenlenmiştir.

Bilindiği üzere, yasalarla düzenlenmemiş bir alanda yürütme organının subjektif hakları etkileyen kural koyma yetkisi bulunmamaktadır. Yürütmenin tüzük ve yönetmelik çıkartmak gibi klasik düzenleme yetkisi, idarenin yasallığı ilkesi içerisinde sınırlı ve tamamlayıcı bir yetkidir. Yasakoyucu, belli konularda gerekli kuralları koyacak, çerçeveyi çizecek yasaların uygulanmasını sağlamak için idareye belli düzenleme alanı bırakabilecektir.

Yürütme organına düzenleme yetkisi veren bir yasa kuralının Anayasa'nın 7 inci maddesine uygun olabilmesi için temel kuralları koyması, çerçeveyi çizmesi, sınırsız ve belirsiz bir alanı yönetimin düzenlenmesine bırakmaması gerekir. Çünkü, dayanağını Anayasa'nın 123 üncü maddesindeki idarenin kuruluş ve görevlerinin yasa ile düzenleneceği kuralından alan yönetimin yasallığı ilkesine göre, idarenin herhangi bir konuda asli düzenleme yetkisi yoktur. İdare ancak yasalarla belirlenen sınırlar içerisinde bir düzenleme yapabilir. İdareye sınırları belirsiz bir düzenleme yetkisi verilmesi, yasama yetkisinin devri anlamına gelir. Esasen Anayasa'nın 8 inci maddesinde yer alan, "yürütme yetkisi ve görevi anayasaya ve kanunlara uygun olarak kullanılır ve yerine getirilir" hükmünün anlamı da budur.

Anayasa Mahkemesinin önceki kararlarında birçok kez açıklandığı üzere, yürütmenin tüzük ve yönetmelik çıkarmak gibi klasik düzenleme yetkisi, yönetimin yasallığı ilkesi çerçevesinde sınırlı ve tamamlayıcı bir yetki durumundadır. Bu bakımdan Anayasa’da öngörülen ayrık durumlar dışında yasalarla düzenlenmemiş bir alanda yasa ile yetkili kılınmış olsa da yürütmenin sübjektif hakları etkileyen bir kural koyma yetkisi bulunmamaktadır. Öğretideki görüşler de bu doğrultudadır. Hakkında yasa bulunmayan konularda tüzük ve yönetmelik çıkarılamayacağına göre doğrudan Anayasa’ya dayanan böyle bir düzenlemenin de yapılamaması gerekir. Yetkili organ ve makamlar, düzenleyici işlemler için Anayasa’da dayanak aramak zorundadırlar. Serbestçe ve diledikleri gibi, özerk düzenleme yetkisi değil ancak türevsel ve bağımlı, daha açık bir anlatımla yalnız yasaya dayanan düzenleme yetkisi tanınmıştır. Anayasa’nın yürütmeye-yönetime tanıdığı düzenleme yetkisinin yinelenen niteliği karşısında, bu sınır aşılarak yapılacak düzenlemeler Anayasa’ya aykırılık oluşturur. (Anayasa Mahkemesi Kararı: 1987/16 E. 1988/8 K.; benzeri kararlar: 2005/52 E. 2007/35 K., 2001/346 E., 2003/63 K., 2005/139 E. 2007/33 K.)

Anayasa Mahkemesi’nin bir başka kararında da, benzer şekilde*“Yasayla düzenleme ilkesi, düzenlenen konudan yalnız kavram, ad ve kurum olarak söz edilmesi değil, bunların yasa metninde kurallaştırılmasıdır. Kurallaştırma ise düzenlenen alanda temel ilkelerin konulmasını ve çerçevenin çizilmiş olmasını ifade eder. Ancak bu koşulla uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların belirlenmesi yürütme organının takdirine bırakılabilir.*

*Anayasa’da yasayla düzenlenmesi öngörülen konularda, yürütme organına genel ve sınırları belirsiz bir düzenleme yetkisinin verilmesi olanaklı değildir. Yürütmenin düzenleme yetkisi, sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Bu nedenle Anayasa’da öngörülen ayrık durumlar dışında, yasalarla düzenlenmemiş bir alanda, yasa ile yürütmeye genel nitelikte kural koyma yetkisi verilemez”*  denilmiştir. (Anayasa Mahkemesinin 29.1.2009 tarih ve 2005/152E. 2009/14 K. sayılı kararı)

Çalışanların sağlığının korunmasına ilişkin önlemler, temel haklar arasında yer alan yaşam hakkıyla doğrudan bağlantılıdır. Anayasa’nın 13. maddesine göre *“Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir.”*

Bu nedenlerle, çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin düzenleme yapıldığında kuşku bulunmayan 6331 sayılı Yasa’nın 30 ve 31 inci maddelerinin, yasayla düzenleme ilkesi gözetilerek değerlendirilmesi gereklidir.

1. 6331 sayılı Yasa’nın 30 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde işyerlerinin fiziki koşulları, işte kullanılan ekipmanlar ve malzemeler, çalışma ortam ve şartları, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, gece çalışmaları ile postalar halinde çalışma, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma koşulları gibi pek çok alanın düzenlenmesinin yanı sıra dışarıdan hizmet alınmasına yönelik hususların düzenlenmesi yetkisi Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığına verilmiştir. Anılan fıkrada sayılan düzenleme alanlarıyla da yetinilmemiş *“…ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar”*ın da Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Böylece, çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin her türlü düzenleme için Bakanlığa düzenleme yetkisi verilmiştir. Bakanlığın bu düzenlemeleri hangi ölçütlere göre yapacağı yasada belli değildir. Sadece, bu düzenlemelerin “iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla” yapılması gerektiği belirtilmiştir. Böylece, sadece amacı belirtilen ancak herhangi bir düzenleme ölçütüne yer verilmeyen; bütün bunların daha da ötesinde *benzeri konular* ve  *bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar* denilmek suretiyle sınırları bütünüyle belirsiz bir düzenleme alanı, yasama organı tarafından idareye teslim edilmiştir.
2. 30 uncu maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak beş alt bentte, bütün alanlarda yönetmelik düzenlemesi yapma yetkisi Bakanlığa verilmiştir.
   1. Bunlardan (1) numaralı alt bentte, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik hizmetlerin planlanıp sunulduğu işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin hangi işyerlerinde kurulacağı, bunların fiziki koşulları ile bulundurulması zorunlu tutulacak donanımın Bakanlık tarafından çıkartılacak bir yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. Bakanlık bu yönetmelikte düzenleme yaparken işyerlerinde çalışan sayısı ile tehlike sınıflarını göz önünde bulunduracaktır. Her ne kadar söz konusu düzenlemede çalışan sayısı ile işyerinin tehlike düzeyi bir ölçüt olarak ortaya konulmuş ise de, yasa ile çerçevesi belirlenmediğinden gerçek bir ölçüt ortada yoktur. Sadece tam süre işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde anılan birimin kurulması zorunluluğunun yasada düzenlenmesiyle yetinilerek diğer işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulmasına ilişkin yetki Bakanlığa devredilmiştir. Oysa, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri, işyerlerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin bütün görevlerin yerine getirilmesinde kilit önemde bir birimdir. İşyerlerinde bu birim olmaksızın hizmet sunulması hizmetin niteliğinde önemli kayıp yaratır. Çok küçük işyerleri bakımından ortak sağlık birimlerinin kurulması tabii ki düşünülebilir ancak bununla ilgili çerçeve yasal olarak çizilmeden bütün yetkinin Bakanlığa devredilmesine olanak yoktur.
   2. Çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında kilit önemde bulunan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile ilgili bütün hususlar Yasa’nın 30 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (2), (3), (4) ve (5) numaralı alt bentlerde sadece isim/kavram olarak belirtilerek, hukuksal düzenleme Bakanlığın yapacağı yönetmeliklere bırakılmıştır. Bunlar arasında, kişilerin belli bir mesleki niteliği kazanıp kaybetmesinden işe alınmalarına, çalışma sürelerinden çalışma koşullarına, dışarıdan hizmet alımından hizmet satan kuruluşların personel alt yapısına; işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerinden belgelendirilmelerine ve bu eğitimleri verecek kuruluşlar ile bu eğitimleri vereceklerin niteliklerinden belgelendirilmelerine kadar bütün bir alanın düzenlenmesi yönetmeliğe bırakılmıştır.

İşyeri hekimi, tabiplik lisans eğitiminden sonra iş ve meslek hastalığı uzmanlık eğitimini tamamlayan ya da bu alanda düzenlenen sertifika programlarından birine katılarak sertifika alan tabiptir. İş güvenliği uzmanı da mimar, mühendis veya teknik elemanlardan bu alanda eğitim veren kurumlardan sertifika almış olanlardır.

Tabipler veya mimar ve mühendisler ile teknik elemanların lisans eğitiminden sonra belli bir alanda çalışma hak ve yetkisine sahip olabilmeleri için almaları gereken ek eğitimin ile bu eğitimi verecek kurumların niteliklerinin belirlenmesi yasa ile yapılmalıdır. Zira bu alanda yapılacak düzenlemeler, mesleki formasyon düzenlemesi niteliğinde olduğundan, kişilerin çalışma haklarıyla ilgilidir. Çalışma hakkı, Anayasa’nın 49 uncu maddesinde, temel hak ve özgürlükler arasında düzenlenmiştir. Yine Anayasa’nın 13 üncü maddesine göre ancak kanunla sınırlanabilir.

Tabip ve mühendislerin elde edebilecekleri bu yeni formasyona ilişkin olarak herhangi bir yasal çerçeve belirlenmemiştir. Eğitimlerin ve eğiticilerin niteliğine ilişkin bir belirleme yapılmadığı gibi anılan formasyonun elde edilmesinden sonra görev, yetki ve sorumluluklar da bütünüyle Bakanlık tarafından çıkartılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir. Bu yönetmeliğin hazırlanmasında,31 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca Sağlık Bakanlığının uygun görüşünün aranması olumlu olmakla birlikte Anayasal hakların korunması bakımından yeterli değildir.

Bütün bunlardan başka, çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin sunulacak hizmetlerin niteliğini doğrudan etkileyebilecek, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri,hizmetin dışarıdan alınması ve işverenin bu görevleri doğrudan üstlenmesinin koşullarına ilişkin olarak da hiçbir ölçüte yer verilmeksizin tek belirleyici olarak Bakanlık işaret edilmiştir. Oysa bütün bu hususlar, sunulacak hizmetin niteliğini önemli ölçüde belirleyebileceğinden, en azından çerçeve niteliğindeki hükümlerin yasada belirlenmesi; idarenin düzenleme alanının temel ilkelerinin belirlenmesi gerekirdi. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının sunduğu hizmet çalışanların sağlık ve güvenlikleriyle doğrudan ilgili olmakla, bu kişilerin hizmet standardına ilişkin yasal çerçevenin belirlenmemiş olması çalışanların yaşam ve sağlık haklarının ihlal edilmesine sebep olabilecek niteliktedir. Bu bakımdan düzenleme Anayasa’nın 17 ve 56 ncı maddelerine aykırıdır.

Diğer yandan, söz konusu düzenlemeler, Anayasa’nın 2 nci maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan Hukuk Devleti ilkesini ihlal etmektedir. Zira, Anayasanın 2 nci maddesinde yer alan hukuk devletinin temel ilkelerinden biri “belirlilik”tir. Bu ilkeye göre, yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi de gereklidir. Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup birey, yasadan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini doğurduğunu bilmelidir. Ancak bu durumda kendisine düşen yükümlülükleri öngörebilir ve davranışlarını ayarlar. Hukuk güvenliği, normların öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Yasa kuralı, ilgili kişilerin mevcut şartlar altında belirli bir işlemin ne tür sonuçlar doğurabileceğini makul bir düzeyde öngörmelerini mümkün kılacak şekilde düzenlenmelidir. “Öngörülebilirlik şartı” olarak nitelendirilen bu ilkeye göre yasanın uygulanmasında takdirin kapsamı ve uygulama yöntemi bireyleri keyfi ve öngöremeyecekleri müdahalelerden koruyacak düzeyde açıklıkla yazılmalıdır. Belirlilik, kişilerin hukuk güvenliğini korumakla birlikte idarede istikrarı da sağlar. (AYMK., 17.04.2008 günlü, E.2005/5, K.2008/93).

Ayrıca, işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının çalışma haklarının, çalışma sürelerinin ve çalışma koşullarının yasada düzenlenmeyip; belirsiz biçimde Bakanlık tarafından düzenlenecek yönetmeliğe bırakılması, Devlet’in çalışanların korunmasına yönelik pozitif yükümlülüğünü ihlal etmekte olup bu yönüyle Anayasa’nın 49 uncu maddesine aykırıdır.

1. 30. Maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmeliğe bırakılmıştır.

Benzer şekilde (ç) bendinde, işyerlerindeki kişisel maruziyet ve çalışma ortamına ilişkin kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmeliğe bırakılmıştır.

Bu düzenlemelerle, işyerlerinde alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin belirlenmesinde önemli yeri olan risk değerlendirmesi ve kişisel maruziyet ölçümlerinin ne şekilde yapılacağının yanı sıra bu değerlendirmeyi ve ölçümleri/analizleri yapacakların niteliklerinden belgelendirilmelerine ve bu belgelerinin iptaline kadar bütün kural ve koşulların belirlenmesine ilişkin yetki Bakanlıktadır. Bakanlığın bu alanda yapacağı düzenlemenin sınırları yasada çizilmiş değildir. Bu bakımdan, söz konusu hükümler de bu maddedeki diğer hükümler gibi belirsiz bir alanın Bakanlığın serbest düzenlemesine terk edilmiş olması bakımından belirlilik ilkesine ve dolayısıyla Anayasa’nın 2 nci maddesine aykırıdır.

1. 30 uncu maddenin (d), (e),(g) ve (ğ) bentlerinde de kimi özel durumlarda görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, çalışanların eğitim alması ile bu eğitimleri vereceklerin belirlenmesi, işin durdurulmasının ve geçici olarak çalışmaya izin verilmesinin koşulları ve nihayet büyük endüstriyel kazaların önlenmesiyle ilgili alınacak tedbirlerin Bakanlık tarafından yönetmelikle düzenleneceği belirtilmekle birlikte Bakanlığın bu yönetmelik düzenlemelerini yaparken dikkate alacağı ölçütlere ilişkin ciddi bir belirleme bulunmamaktadır. Bu bakımdan, anılan bentler belirlilik ilkesine ve dolayısıyla Anayasa’nın 2 nci maddesine aykırıdır.
2. 30 uncu maddenin (f) bendinde, Yasa’nın 22 nci maddesinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması hâlinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliğine ilişkin usül ve esasların Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmelikte düzenleneceği belirtilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, işyerindeki risklerin saptanması ve giderilmesinde; ayrıca ve özellikle çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarının kullanılmasında önemli bir role sahiptir. Bu bakımdan söz konusu Kurulun bileşiminin, çalışanların Kurul’a etkin katılımını sağlayacak şekilde saptanması ile çalışma esaslarına ilişkin temel ilkelerin yasada belirtilmesi gereklidir. Bu yapılmaksızın, Kurul ile ilgili bütün düzenlemelerin Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmeliğe bırakılması belirlilik ilkesinin ihlali sebebiyle Anayasa’nın 2 nci maddesine aykırı olmasının yanı sıra çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının güvenceye alınmamış olması bakımından da Anayasa’nın yaşam ve sağlık haklarını düzenleyen 17 ve 56 ncı maddeleri ile çalışma şartlarının düzenlendiği 50 nci maddesine aykırıdır.
3. 6331 sayılı Yasa’nın 31 inci maddesinde “İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.” hükmüne yer verilmiştir.

Maddenin birinci bölümünde Bakanlık tarafından düzenlenen bir takım belgelere ilişkin ücretlerin belirlenmesi, ikinci kısmında ise yetki belgelerinin geçerliliğinin askıya alınması yahut iptaline ilişkin olarak usül ve esasların Bakanlık tarafından belirleneceği düzenlenmiştir.

Bu haliyle, belge ücretlerinin belirlenmesinde hiçbir kural ve ölçüte yer verilmemiş olması Anayasa’nın 2 nci maddesine aykırıdır.

Diğer yandan, bu Yasa’nın 30 uncu maddesiyle büyük ölçüde yönetmeliklerle belirlenecek olan uygulama kurallarının ihlali halinde uygulanacak yaptırımın belgenin askıya alınmasından doğrudan iptaline kadar geniş bir kapsamda ve yine Bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmelikle belirlenecek şekilde düzenlenmiş olması da belirlilik ve hukuki güvenlik ilkesinin temelden ihlalidir.

Hukuk devletinde idarenin yetkilerinin ve görevlerinin, kişi hak ve özgürlüklerinin kapsam ve sınırlarının açık ve seçik biçimde hukuk kurallarıyla gösterilmesi, hukuk devletinin gerçekleştirmek durumunda olduğu hukuki güvenlik ve onun temelini oluşturan, hukuki belirliliğin temel gereklerindendir.

Anayasa Mahkemesi de pek çok kararın yanı sıra, 5947 sayılı Yasa ile 209 sayılı Yasa’da yapılan değişikliğe ilişkin verdiği bir kararda “Sağlık Bakanlığı personelinin döner sermaye gelirlerinden alacağı ek ödeme oranlarını belirleyen bir kuraldır. Yasa koyucu, bu kuralda ödeme yapılacak çalışanların niteliği ve statülerine göre bu kişilere yapılacak ödemelerin tavan oranlarını ayrıntılı olarak düzenlemiş, ancak yürütmeye bırakılan yetkinin sınırlarının belirlenmesi açısından yapılacak ödemelerde herhangi bir taban oranı belirlememiştir. Yürütmeye bırakılan yetkinin üst sınırı ve çerçevesi belirlenirken alt sınırının belirlenmemiş olması, kuralda belirtilen personelin alacakları döner sermaye katkı paylarında asgari bir garanti içermemektedir. Bu nedenle dava konusu **kural, devletin tüm işlem ve eylemlerine bireylerin güven duymasını zedeleyici nitelik taşıdığından hukuk devletinin gereği olan hukuki güvenlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.”** (Anayasa Mahkemesinin 2010/29 E. 2010/90 K. Sayılı Kararı)değerlendirmesiyle kuralın iptaline karar vermiştir.

Bu çerçevede, 6331 sayılı Yasa’nın 31 inci maddesi Anayasa’nın 2. maddesine aykırı olup iptali gereklidir.

Özetle belirtmek gerekirse;

Anayasamıza göre temel hak niteliğindeki eğitim, çalışma ve sözleşme hakları içindeki bu hususlardan özellikle bir hakkın tanınması ve ortadan kaldırılmasına ilişkin koşulların Kanunda belirlenmesi gerekir.

Bu bakımdan, yönetmelikle düzenlenecek hususların sadece isim olarak sayılması ancak düzenleme ölçütlerinin belirtilmemesi yasama yetkisinin devri niteliğindedir. Diğer yandan, özellikle kişi ve kurumların belgelerinin iptaline ilişkin olarak “suç ve cezanın” yasada belirtilmesi hukuk devleti bakımından önemli bir unsurdur.

Bu bakımdan, 6331 sayılı Yasa’nın 30 uncu maddesi ile 31 inci maddesi Anayasanın 2 nci,49 uncu,50 nci,56 ncı ve 17 nci maddelerine aykırıdır.

**IV**. **YÜRÜRLÜĞÜ DURDURMA İSTEMİNİN GEREKÇESİ**

Arz ve izah olunan nedenlerle, söz konusu kural hakkında yürürlüğünün durdurulması da istenerek iptal davası açılmıştır. 20.06.2012 tarihli ve **6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun** iptali istenen maddelerin uygulanması halinde, Anayasaya, kanunlara ve Uluslararası sözleşmelere ve Anayasa Mahkemesinin kararlarına aykırı olarak geriye dönüşü imkansız biçimde ve giderilmesi olanaksız hukuki zarar ve durumlara yol açacağı açıktır.

Açıklanan nedenlerle, iptali istenen kuralların yürürlüklerinin durdurulması istenilmektedir.

**V. SONUÇ ve İSTEM**

30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun;

1) 2 nci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendinin, Anayasanın 2 nci, 17 nci ve 56 ncı maddelerine,

**2)**3 üncü maddesinin (d) bendinin, Anayasanın 130 uncu, 131 inci ve 135 inci maddelerine,

**3)** 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasının, Anayasanın 17 nci ve 56 ncı maddelerine,

**4)a)** 8 inci maddesinin birinci fıkrasının, Anayasanın Başlangıç, 2 nci ve 90 ıncı maddelerine,

**b)**8 inci maddesinin ikinci fıkrasının, Anayasanın 49 uncu maddesine,

**c)** 8 inci maddesinin dördüncü fıkrasının, Anayasanın 2 nci maddesine,

**d)** 8 inci maddesinin yedinci fıkrasının, Anayasanın 18 inci maddesine,

**5)** 30 uncu maddesi ile 31 inci maddesinin, Anayasanın 2 nci, 49 uncu, 50 nci, 56 ncı ve 17 nci maddelerine,

aykırı olduklarından iptallerine ve iptal davası sonuçlanıncaya kadar yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesine ilişkin istemimizi saygı ile arz ederiz.**28.08.2012**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Emine Ülker TARHAN  Ankara Milletvekili |  | Levent GÖK  Ankara Milletvekili |

1. Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)) [↑](#footnote-ref-2)
2. Türkiye Cumhuriyeti Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi (2009-2013) [↑](#footnote-ref-3)
3. Kullanılan bilgiler <http://www.iydb.adalet.gov.tr/haberdosyalar/FaaliyetRaporu2011.pdf> resmi web sayfasından alınmıştır. (Erişim:28.7.2012) [↑](#footnote-ref-4)
4. Danıştay 10. Daire 2004/1253 E., 2006/1658 K. sayılı kararı [↑](#footnote-ref-5)
5. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Dicle Üniversitesi ,Ege Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Maltepe Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi (Ocak 2010 itibarıyla) [↑](#footnote-ref-6)
6. Danıştay 10. Dairesi E.2004 / 1253, K.2006 / 1658 ve 28.02.2006 günlü kararı [↑](#footnote-ref-7)
7. Danıştay 1. Dairesi’nin E.2005/534, K.2006/545 sayılı kararı [↑](#footnote-ref-8)