

Araştırma Makalesi

İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Bağımsızlığı

Betül ERKANLI BAřBÜYÜK¹

ORCID: 0000-0002-0806-2105

DOI: 10.54752/ct.1325645

Öz: Çalışma hayatının önemli sorunlarından biri, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ve sağlıklı bir ortamda çalışma olanağının yaratılmasıdır. İşyerinde kaza ve hastalık riskinin en aza indirgenmesi ve riskler gerçekteşmeden çalışanların korunması, iş sağlığı ve güvenliğinin de temel amacını oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabilmesi için, denetimlerin yapılması ve risklerin varlığı halinde işverence önlem alınması gereklidir. Bu amaçla işyerinde görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının görevlerini gereği gibi yerine getirmeleri ve mesleki açıdan tam bir bağımsızlığa sahip olmaları önem taşır. Mesleki bağımsızlığa ilişkin mevzuatta kanuni düzenleme ve sınırlı çerçevede kanuni bir güvence getirilmiş olmakla birlikte, uzmanların bağımsızlığının tam olarak sağlanabildiğini söylemek güçtür. Özellikle uzmanların ücretlerini işverenden almaları ve feshe karşı korunmalarını sağlamak amacıyla etkili ve özel bir iş güvencesi sisteminin bulunmaması, mesleki bağımsızlık içerisinde görevlerini yerine getirmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmamızda genel olarak iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlığı konusu incelenmeye, uygulamada bu alanda doğan sorunlar tespit edilmeye ve bu sorunlara çözüm aranmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği Uzmanı, Mesleki Bağımsızlık, İş Sağlığı ve Güvenliği

¹ Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, betul.erkanlı@deu.edu.tr

ERKANLI BAşBÜYÜK, B. (2023) "İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Bağımsızlığı", Çalışma ve Toplum, C.3, S.78. s.2315-2346

Makale Geliş Tarihi: 27.01.2023 - Makale Kabul Tarihi: 16.06.2023

Professional Independence of Occupational Safety Specialists

Abstract: A significant problem of working life is to ensure the employee's health and safety in the workplace and to create the opportunity to work in a healthy workplace. The fundamental purpose of occupational health and safety is to protect employees by minimizing the risks of accidents and diseases before these risks occur. In order to ensure the occupational health and safety effectively, it is important to carry out inspections and to take precautions by the employer in case of risks. A significant element of this aim is to ensure the professional independence of the occupational safety specialists. Although legal regulation and a limited legal guarantee stated in the legislation on professional independence, it is difficult to say that the independence of specialists has fully achieved. In particular, the absence of an efficient employment security to protect occupational safety specialists against termination and the payment of their wages have executed by the employers are the factors that negatively affect the ability to fulfill their duties within professional independence. In our study, our main purpose is to explore the independence of occupational safety specialists, to identify the problems arising in this field and to seek solutions to these problems.

Keywords: Occupational Safety Specialist, Professional Independence, Occupational Health and Safety

Giriş

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi amaçlarıyla çeşitli düzenlemeler kabul edilmiş; işverenlere pek çok yükümlülük yüklenmiş ve işyerinde bazı yapılanmalar öngörülmüştür. Çalışanların işyerinde doğabilecek risklere karşı korunması ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlarıyla işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenmeyi kurmakla yükümlüdür. Örgütlenmenin önemli bir parçası ise, iş güvenliği uzmanının istihdamıdır. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabilmesi amacıyla, iş güvenliği uzmanının istihdam edilmesi gerektiği kabul edilmiştir.

İş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin Kanunun "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlıklı 6. maddesi uyarınca işverenler, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için iş güvenliği uzmanı

görevlendirmekle yükümlüdür. İlgili düzenlemede iş güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi gerektiği, çalışanları arasında bu nitelikte bir personelin bulunmaması halinde ise, işverenin bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebileceği düzenlenmiştir². Ayrıca belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesinin işverence üstlenilebileceği, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebileceği ifade edilmiştir. Böylece Kanunda işverenlere üç tür iş güvenliği uzmanı istihdam etme olanağı tanınmıştır.

İşveren tarafından istihdam edilen ya da Kanunda belirtilen şekillerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanının görevlerini gereği gibi yerine getirebilmesi için, mesleki olarak bağımsız olması önem taşır. Zira iş güvenliği uzmanının kural olarak iş sözleşmesiyle çalıştığı ve ilişkinin bağımlı karakteri düşünüldüğünde, sorunun önemi ortaya çıkmaktadır. Bu amaçla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının görevlerinin ifasında hak ve yetkilerinin sınırlandırılmayacağı, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütmekle yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Ancak uzmanların işverene bağlı olarak çalışmaları ve özellikle ücretlerini işverenden almaları, işveren tarafından iş sözleşmelerinin feshedilmesi baskısıyla karşı karşıya kalmaları, bağımsızlıklarını olumsuz yönde etkileyen unsurların başında gelmektedir. Bu hususta İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda 2015 yılında yapılan değişiklikle, kanuni bir güvence getirilmiş ve işyerinde mevcut eksiklik ve aksaklıkların Kanunda sayılı yetkili makamlara bildirilmesi yükümlülüğünün yerine getirilmesi durumunda iş güvenliği uzmanının sözleşmesinin sona erdirilemeyeceği ya da hak kaybına uğratılmayacağı ifade edilmiştir. Ancak ilgili durumlarda yetkili makama bildirimde bulunma hali ile sınırlı olarak getirilen bu koruma, iş güvenliği uzmanlarına tam bir mesleki güvence sağlamak için yeterli değildir. Bu doğrultuda uzmanların mesleki bağımsızlığını tehdit eden unsurların belirlenmesi ve çözüm önerileri getirilmesi ihtiyacı doğmaktadır.

² İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin m bendinde, ortak sağlık ve güvenlik birimi, "Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim" olarak tanımlanmıştır.

İş Güvenliği Uzmanı, Görev ve Yetkileri

Genel Olarak

İş güvenliği uzmanlığı, ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle, İş Kanunu'nda yer alan ilgili düzenlemeler yürürlükten kaldırılarak, konu bu Kanunda düzenlenmeye başlamıştır. Kanunun yanı sıra, iş güvenliği uzmanlarına ilişkin esaslar 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmî Gazete ile yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te de düzenlenmiştir. İş güvenliği uzmanı, Kanunda ve ilgili Yönetmelikte, *“iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman”* olarak tanımlanmıştır (m. 3/f; Yön. m. 4/f)³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte, iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi işyerinde çalışan kişi sayısına bakılmaksızın, tüm işverenler bakımından zorunlu hale getirilmiştir (m. 6/I)⁴. İş Kanunu'nda iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğünün doğması için, işyerinde en az elli işçinin çalışmakta olması aranmışken, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda asgari işçi sayısı aranmadığından, en az bir işçi çalıştırılan işyerlerinde bu yükümlülük söz konusu olacaktır (Demircioğlu, 2020: 137)⁵. Belirtilmelidir ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı İş Kanunu ile sınırlı olmayıp, *“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”* bu Kanun uygulanır. Bu bakımdan, iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nun kapsamına giren işyerleri ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına giren memurlar ve sözleşmeli personeller bakımından da söz konusu olacaktır (Süzek, 2021: 926; Çelik, Canbolat, Caniklioğlu ve Özkara, 2021: 425; Demircioğlu, 2020: 136; Yuvalı, 2016: 856).

³ İlgili Kanunda Bakanlık “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı”, teknik eleman kavramı ise, “teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları” olarak tanımlanmıştır (m. 3/a; m. 3/s).

⁴ Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu 31/12/2023 tarihinde yürürlüğe girecektir (İSSGK m. 38/1,a,1).

⁵ Söz konusu durumu eleştiren Caniklioğlu'na göre, tüm işyerlerinin iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü kapsamına alınması gerçekçi gözükmemektedir. Caniklioğlu, 2012a: 105-107.

Uluslararası hukukta konu incelendiğinde, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarında iş güvenliği uzmanına genel çerçevede yer verildiği görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemelerinden olan “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme”nin 19. maddesinde işletme düzeyinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yer verilmiş, bu kapsamda “İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri”nin sağlanması gerektiği kabul edilmiştir⁶. Böylece iş güvenliği uzmanı olarak nitelendirilebilecek teknik danışmanların işletme dışından olacağı ifade edilmiş ve böylece bir sınırlandırma yapılmış, ayrıca ana hatlarıyla bu danışmanların görevlerine yer verilmiştir.

161 sayılı “Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”de ise, işverenin işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yerine getirilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve bu çerçevede işverenin görevleri sayılmış (m. 5), iş sağlığı hizmetlerinin, mevzuat, toplu sözleşmeler veya ilgili işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaştığı başka bir şekilde veya yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde yapılabileceği (m. 6), bu hizmetlerin duruma göre, tek bir işletmeye hizmet biçiminde olacağı gibi, çok sayıda işletme için genel bir hizmet biçiminde de örgütlenebileceği ifade edilmiştir (m. 7)⁷. Ayrıca Sözleşme'nin 10. maddesinde ise, iş sağlığı hizmetlerini sunan personelin, 5. maddede sayılan görevlere ilişkin olarak, işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacakları düzenlenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 164 sayılı Tavsiye Kararı'nda ise, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla iş güvenliği temsilcilerinin/uzmanlarının, iş güvenliği ve sağlığı komitelerinin atanmasını ve/veya ortak güvenlik ve sağlık komitelerinin görevlendirilebileceği ifade edilerek, bu uzmanların görevleri ile bu kişilere başvurulabilecek konular düzenlenmiştir (m. 12). İlgili düzenlemede özetle, güvenlik ve sağlığı etkileyen konularda gerekli incelemeleri yapmak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla alınabilecek önlemler konusunda işverene danışmanlık yapmak ve bu konularda müzakerelere katılmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin iş organizasyonunun oluşturulması için işverene danışmanlık

⁶ Sözleşme metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm, (10.12.2022).

⁷ Sözleşme metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm, (10.12.2022).

yapmak uzmanların başlıca görevleri arasında sayılmıştır. Ayrıca uzmanların, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki görevlerini yerine getirirken iş sözleşmelerinin feshi veya kendilerine zarar verecek diğer uygulamalara karşı korunmaları; işyerinin tüm bölümlerine erişebilmeleri ve işyerinde mesai saatleri içinde güvenlik ve sağlık konularında işçilerle iletişim kurabilmeleri; iş müfettişleriyle temas kurmakta özgür olmalarının sağlanması ve uzmanların görevlerini yerine getirmek ve gerekli eğitimleri almak için çalışma saatleri içinde kendilerine zaman tanınmasının gerekliliği de vurgulanmıştır⁸.

Görev ve Yetkileri

İş güvenliği uzmanlarının görevlerine, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesi ile Yönetmeliğin 9. maddesinde yer verilmiş, (a) rehberlik, (b) risk değerlendirmesi, (c) çalışma ortamı gözetimi, (ç) eğitim, bilgilendirme ve kayıt, (d) ilgili birimlerle işbirliği şeklinde sınıflandırılmış ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Yön. m. 9).

İlgili düzenlemeler uyarınca özetle, iş güvenliği uzmanları işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak ve bu çerçevede görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirlemek ve işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür (İŞSGK m. 8/2). Bu kapsamda uzman, işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için tavsiyelerde bulunmak, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak ve işyerinde meydana gelen ölüm ya da

⁸ Tavsiye Kararı için bkz.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312502,\(10.12.2022\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312502,(10.12.2022)); Benzer şekilde işyeri hekimleri bakımından ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 112 sayılı Tavsiye Kararının 15. paragrafında, hekimlerin hem işçilere hem de işverenlere karşı mesleki ve etik açısından tam bir bağımsızlığa sahip olmaları, bu bağımsızlığın sağlanabilmesi amacıyla, özellikle işyeri hekimlerinin atanması ve sözleşmelerinin sona erdirilmesi konularında çalışma koşullarına ilişkin ulusal düzenlemelerin ya da sözleşmelerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:12544531459598::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y,\(10.12.2022\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:12544531459598::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y,(10.12.2022))

yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve önerilerde bulunmakla yükümlü olur (Yön. m. 9/a).

İş güvenliği uzmanı tarafından tespit edilerek işverene bildirilen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur (m. 8/2). İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, gerekli bildirimlerin işverene yapılmış olması kaydıyla, iş güvenliği uzmanının bir sorumluluğu bulunmayacaktır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 405; Yuvalı, 2016: 861)⁹. İş güvenliği uzmanının sorumluluğu, ancak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde ihmalinin bulunması halinde söz konusu olacak, bu hallerde işverenin ilgili kişilere rücu etmesi mümkün olacaktır (İSSGK m. 8/3; Yön. m. 11/2; Ertürk ve Şahin Emir, 2016: 120-121; Yamakoğlu, 2016: 186; Yuvalı, 2016: 867).

İş güvenliği uzmanı tarafından işverene bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde ise, iş güvenliği uzmanı tarafından bu durumun Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmesi zorunlu tutulmuştur (m. 8/2). Benzer düzenlemeye Yönetmeliğin 11/3. maddesinde de yer verilmiştir. Söz konusu durumlarda gerekli bildirimleri yapma yükümlülüğüne aykırılık halinde, uzmanın yetki belgesi askıya alınacaktır (m. 8/2).

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri ise, Yönetmeliğin 10. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili düzenlemede, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak; görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek; görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak iş güvenliği uzmanının yetkileri olarak sayılmıştır.

⁹ İş güvenliği uzmanının işverenle anlaşma ile sorumluluğunu ortadan kaldırması da Türk Borçlar Kanunu'nun 115/3. maddesi karşısında mümkün değildir. Nitekim ilgili hükme göre, "Uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür."

MESLEKİ BAĞIMSIZLIĞIN ÖNEMİ

Mesleki Bağımsızlığa İlişkin Tartışmanın Nedeni

İş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işçi ya da işverenlerin etkisi altında kalmadan, emir ve talimat almaksızın, iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliklerine uygun şekilde ve mesleğin gerektirdiği etik kurallar çerçevesinde yerine getirmekle yükümlüdür (Süzek, 2021: 931; Süzek, 2019: 8; Andaç, 2022: 142). Görev ve sorumluluklarını gereği gibi ifa edebilmeleri için mesleki anlamda bağımsızlıklarının sağlanması zorunludur. Mesleki bağımsızlık işverene karşı bağımsız olmanın yanı sıra, işçiler karşısında da mesleki açıdan bağımsız bir konumda bulunmayı gerektirmektedir (Seratlı, 2005: 1152; Özdemir, 2014: 206; Sümer, 2021: 126; Sümer, 2017: 202)¹⁰.

Uygulamada iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının sağlanması önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır¹¹. Nitekim yapılan araştırmalar ve anketlerin de bu sonucu desteklediği görülmektedir (Arslan ve Ulubeyli, 2016: 1321 vd.; Taşkıran, 2016: 1747 vd.). Özellikle iş güvenliği uzmanlarının kanunda sınırlı hallerde feshe karşı koruma sağlayan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8/2. maddesinde düzenlenen kanuni güvence dışında bir korumaya sahip olmamaları ve işverenin çalışanı konumunda bulunmaları denetim ve danışma görevlerini yerine getirirken işverenin müdahalelerine maruz kalmalarına ve bağımsız çalışamamalarına yol açmaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalarda uzmanların çalışma koşulları bakımından bir taban ücretin belirlenmemiş olmasının, iş kaygısı içerisinde görevlerini ifa etmek zorunda olmalarına ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri açısından verimin daha düşük olmasına sebep olduğu ifade edilmektedir (Arslan ve Ulubeyli, 2016: 1329). İş güvenliği uzmanlarının ortak sağlık ve güvenlik birimi tarafından istihdam edilmesinin ise, mevcut sorunlara ek olarak, uygulamada olumsuz çalışma koşulları, çalışma saatlerinin uzunluğu ve düşük ücret ödenmesi gibi sorunları artırdığı yapılan araştırmalarda gözlenmektedir (Taşkıran, 2016: 1749 vd.).

Mesleki bağımsızlığın sağlanması amacıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkilerinin, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı, görevlerini mesleğin

¹⁰ Konuyu işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığı çerçevesinde inceleyen Başçıl'ın ifade ettiği üzere, "İşyeri bekimi kendisinden beklenen tüm görevleri yerine getirirken, aynı zamanda işvereni olan yöneticilerinden mesleğini özgürce yapabilmesini ve mesleki bağımsızlığını açık olarak kabul etmelerini de beklemek hakkına sahiptir. Bu da yetmez, işyeri yönetimi, aynı zamanda, işyeri bekiminin görevlerini en yüksek mesleki ve etik standartlara uygun olarak yapabilmesi için gerekli bütçeyi ve maddi koşulları da garanti etmelidir." Başçıl, 2003: 114.

¹¹ İşyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığı hakkında bilgi için bkz. Başçıl, 2003: 105-122.

gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecekleri ifade edilmiştir¹². İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in "Mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler" başlıklı 35. maddesinde de, uzmanların sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmayacakları, hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurarak, ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirecekleri, çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket edecekleri düzenlenmiştir. Ayrıca mesleki bağımsızlığın sonuçlarının hiçbir şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenlerin aleyhine kullanılmayacağı ve yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek şartlar konulamayacağı düzenlenmiş, bu kişilerin hak ve yetkilerinin, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı vurgulanmıştır (Yön. m. 35).

Kanunda ve Yönetmelikte mesleki bağımsızlığa ilişkin düzenlemeler kabul edilmişse de, uzmanların hizmet sunmakla yükümlü oldukları işverenle iş ilişkisi içinde, işverene bağımlı olarak çalışmalarını, bu çerçevede özellikle hizmet edimlerinin karşılığını teşkil eden ücretlerini işverenden almaları, iş görme edimlerini yerine getirmeleri esnasında iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesi baskısı ile karşı karşıya olmaları mesleki anlamda tam olarak bağımsız olamamalarına yol açabilmektedir. İş güvenliği uzmanlarının bağımsız olamaması, fesih baskısı ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığını tespit etme ve bu konularda işverene danışmanlık yapma, gerekli tedbirlerin alınması hususunda işverene bildirimde bulunma, tedbirlerin alınmaması halinde işverene baskı yapma ya da ilgili mercilere gerekli bildirimleri yapma ve şikayetlerde bulunma gibi temel yükümlülüklerini gerektiği gibi yerine getirememesine neden olabilmektedir. İlgili düzenlemeler ise kanaatimizce bu konuda tam bir güvence sağlamak açısından yeterli değildir¹³. Böylece iş güvenliği uzmanlığı kurumundan beklenen amaç elde edilememekte, işyerlerinde en önemli hususlardan biri olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacı yerine getirilememektedir.

¹² İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun genel gerekçesinde bu husus, "iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin bağımsız görev yapabilmelerine ilişkin güvenceleri arttırılmakta, işyerinde işverenin, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin sorumluluk sınırları net olarak belirlenmekte, işyeri hekimlerinin veya iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle haklarının kısıtlanması veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi halinde iş güvencesi tazminatı getirilerek etki altında kalmadan görevlerini yerine getirmeleri sağlanmaktadır." şeklinde belirtilmiştir.

¹³ Bu hususta Özdemir'in de ifade ettiği üzere, "bağımsızlığın nasıl tesis edileceğine, mesleki bağımsızlık ile hekimin ücretinin kim tarafından ödendiği arasındaki ilişkiye yönelik hiçbir düzenleme olmaması, sorunun nasıl ele alındığının çarpıcı bir göstergesidir." Özdemir, 2014: 206.

Bu konuda Alman Hukuku mevzuatı incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlığına ilişkin kanuni bir düzenleme bulunduğu görülmektedir. Almanya’da iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmeleri, görevleri, nitelikleri ile ilgili diğer konular esas itibarıyla “İşyeri Hekimleri, İş Güvenliği Mühendisleri ve İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Kanun” (*Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit – ASiG*) ile düzenlenmektedir¹⁴. İlgili Kanun uyarınca her işveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etmekle yükümlüdür (m. 1). Kanunun 5. maddesinde işverenin kanunun 6. maddesinde yazılı görevleri yapmak üzere iş güvenliği uzmanı “*Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, -techniker, -meister)*” görevlendirmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Kanunun 8. maddesinde ise, işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlığına yer verilmiştir. Buna göre, işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimliği ve güvenlik ile ilgili görevlerinin yerine getirilmesi sırasında talimata tabi değildir. Ayrıca ilgili fıkra bu kişilerin görevlerini ifa etmeleri sebebiyle dezavantajlı konuma düşürülemeyeceği de ifade edilerek, zarar görmelerinin önlenmesi ve mesleki bağımsızlığa ilişkin güvence getirilmesi hedeflenmiştir (m. 8/1)¹⁵.

İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsurunun Etkisi

İş güvenliği uzmanları ile işveren arasındaki ilişki kural olarak iş sözleşmesine dayanmakta olup, uzmanların hukuki statüsü, kamu görevlisi olmadıkça, kural olarak işçi niteliğindedir (Süzek, 2019: 6; Süzek, 2021: 928; Demircioğlu, 2020: 138; Demircioğlu ve Kaplan, 2015: 9; Sümer, 2021: 127; Andaç, 2022: 140; Baskan, 2014: 25; Yuvalı, 2016: 866; Yamakoğlu, 2016: 228). Bu açıdan iş mevzuatında yer alan ve işçilere ilişkin olan tüm hak ve yükümlülükler, işçi statüsünde bulunan iş güvenliği uzmanları hakkında da uygulanır. Çalışma koşulları iş sözleşmesinin taraflarınca, emredici kurallar ve hukuk düzeninin öngördüğü kısıtlamalarla sınırlı olmak kaydıyla, serbestçe belirlenebilir (Süzek, 2021: 928; Süzek, 2019: 6; Demircioğlu, 2020: 152; Andaç, 2022: 140; Baskan, 2014: 25).

İş güvenliği uzmanının işveren vekili konumunda olup olmadığı ise bir diğer tartışılan husustur. İşveren vekili, İş Kanunu’nda işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler olarak tanımlanmış (İş K.

¹⁴ İlgili Kanun metni için bkz. <https://www.gesetze-im-internet.de/asig/ASiG.pdf>, (20.01.2023).

¹⁵ Öğretide Kanunun 8. maddesinde yer verilen bu düzenlemenin ancak işverene doğrudan bağımlı olarak çalışan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının görevlerini ifa ederken talimatlara bağlı olmamaları ve bir uyumsuzluk halinde işverene doğrudan başvurabileceklerinin kabul edilmesi koşulları altında gerçekçi olabileceği ifade edilmektedir. Schneider, 1976: 93.

m. 2/4), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı düzenlenmiştir (m. 3/2). İş güvenliği uzmanının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işveren vekili sayılıp sayılmayacağı, özellikle hukuki sorumluluğunun kapsamının belirlenmesi bakımından önem taşır. Kanuni tanım uyarınca işveren adına hareket eden ve işin yönetiminde görev alan kimseler işveren vekili sayıldığından, iş güvenliği uzmanlarının da ancak bu koşulları sağladığı takdirde işveren vekili olarak nitelendirilmesi gerekir (Demircioğlu, 2020: 153)¹⁶.

Öğretide belirtildiği üzere, salt iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması ve bu anlamda danışmanlık ve rehberlik görevini yerine getiren, işin, işyerinin ya da işletmenin yönetiminde görev almayan, çalışanlara emir ve talimat verme yetkisi bulunmayan ya da işvereni temsil yetkisi bulunmayan iş güvenliği uzmanlarının işveren vekili sıfatını taşımadığı kabul edilmelidir (Özdemir, 2014: 216-217; Aynı yönde bkz. Süzek, 2021: 929; Süzek, 2019: 7; Sümer, 2021: 129; Andaç, 2022: 141; Yuvalı, 2016: 867; Yamakoğlu, 2016: 159; Erdoğan, 2016: 38)¹⁷. Bununla beraber işverence tanınan yönetim ve temsil hakkı çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi esnasında gerekli önlemleri alma, çalışanlara emir ve talimat verme, denetleme gibi yetkilerin verilmesi halinde ise, bu kişilerin işveren vekili olarak değerlendirileceği görüşüne katılmaktayız (Bkz. Süzek, 2021: 929; Yuvalı, 2016: 868).

İş sözleşmesinin temel unsurlarının, yani iş görme, ücret ve bağımlılığın, iş güvenliği uzmanı ile işveren arasındaki ilişkide mevcut olması gerekir. İş güvenliği uzmanı iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme edimini, yani Kanunda ve sözleşmede kendisine verilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetlerde bulunmaya ilişkin görevlerini yerine getirmekle yükümlü olurken, bu edimin karşılığı olarak işveren de taraflarca kararlaştırılan ücreti ödemekle yükümlüdür. İşverene bağımlı olarak çalışma ise, işçinin işverenin hukuki organizasyonu içerisinde, onun emir ve talimatlarına uygun olarak iş görme edimini ifa etmesi anlamına gelir (Süzek, 2021: 235; Güzel, 1997: 95, 109-110).

¹⁶ Bu hususta Ertürk/Şahin Emir'e göre ise, iş güvenliği uzmanı kendi görevine ilişkin hususlarda işveren adına hareket ettiği ve işin yürütümünde yer aldığından işveren vekili sayılmalıdır. Ertürk ve Şahin Emir, 2016: 104-105; Aynı yönde bkz. Baskan, 2014: 26.

¹⁷ Buna karşılık Kabakçı'ya göre, iş güvenliği uzmanları işveren ve işveren vekillerinden farklı olarak işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde bir sorumluluk taşımazlar. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görevleri, kararların oluşmasında etkide bulunmadan oluşmakta olup, bu kişilerin görevleri yalnızca danışmanlık mahiyetindedir. Bu nedenle söz konusu kişiler iş sağlığı ve güvenliği organizasyonel yapılanmasına yol gösterici olarak dahil olurlar. Kabakçı, 2009: 307-308.

İş ilişkisinde bağımlılık, ekonomik veya teknik bir bağımlılık değil, kişisel/hukuki bir bağımlılık olarak anlaşılır. Zira işverene bağımlı olarak çalışan işçi, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde işin niteliğine ve dürüstlük kuralına uygun olarak vereceği emir ve talimatlara uygun olarak iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olmaktadır (Süzek, 2021: 235-236). Bu çerçevede bir işçinin işverene ait iş organizasyonu içerisinde, onun yönetimi ve talimatı altında iş görme edimini yerine getirmesi bağımlılık unsurunun varlığının tespit edilebilmesi bakımından yeterlidir (Süzek, 2021: 238)¹⁸. Bununla birlikte iş ilişkisinde bağımlılık kavramı mutlak bir nitelik taşımayıp, görelidir. İşin niteliğine, işçinin işyerindeki hiyerarşik konumuna ve mesleki durumuna göre, bağımlılık ilişkisi de farklı düzeylerde olabilir (Güzel, 1997: 108; Süzek, 2021: 236-237; Yuvalı, 2016: 869; Yamakoğlu, 2016: 229). Özellikle işçinin uzmanlığa sahip olup olmadığı, işyerinde yönetici konumunda bulunup bulunmadığı gibi hususlar bağımlılık ilişkisinin kapsamını ve sıklığını da belirleyecektir¹⁹.

Bir işverene tabi olarak iş sözleşmesiyle çalışan iş güvenliği uzmanının bağımlılık ilişkisinin yalnızca organizasyonel bir bağımlılıkla sınırlı olduğu kabul edilmelidir (Yamakoğlu, 2016: 229). Zira uzmanların iş sözleşmesiyle yüklendiği iş görme borcu, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek olduğundan, bu kişilerin işverenin organizasyonu altında ona bağımlı olarak, ancak işverenden işin görülmesine ilişkin emir ve talimat almaksızın, tam bir mesleki bağımsızlık içerisinde çalışmalarını yapmaktadır. Bu açıdan iş güvenliği uzmanının işveren ile aralarındaki bağımlılık ilişkisi idari bir nitelik taşımakta olup, bu kişiler mesleki anlamda bağımlı sayılmazlar (Yamakoğlu, 2016: 229)²⁰.

¹⁸ Hukuki bağımlılık ilişkisini belirleyen ölçütler hakkında bilgi için bkz. Güzel, 1997: 109 vd.

¹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, 1997: 108-109.

²⁰ Konuyu işyeri hekimleri bakımından inceleyen Güzel'e göre, işyeri hekimi ile işveren arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığı için bağımlılık unsuru söz konusu olmakla beraber, bu unsur işyeri hekimleri açısından belirli sınırlar çerçevesinde hüküm ifade edecektir. Çünkü işyeri hekimi, görevini her şeyden önce tıbbi deontoloji kurallarına uygun olarak ve işverene karşı tam bir bağımsızlık içinde yerine getirmekle yükümlüdür. Güzel, 2003: 56.

Mesleki Bağımsızlığın Sağlanmasına Yönelik Hukuki Güvence

Kanuni Düzenleme ve Koşulları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ilk halinde, iş güvenliği uzmanları bakımından herhangi bir güvence öngörülmemiştir. 2015 yılında Kanunda yapılan değişiklikle iş güvenliği uzmanlarının işveren feshine karşı korunması amacıyla bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, "İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapılmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada²¹, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır." (m. 8/2)²².

İş güvenliği uzmanının bildirim yükümlülüğüne, Yönetmeliğin 11/3. maddesinde de, "İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren

²¹ Burada hangi davadan söz edildiği kesin olarak belirtilmemiş olmakla beraber, iş güvenliği uzmanı söz konusu düzenleme çerçevesinde tazminat talebiyle dava açmak ya da iş güvencesine tabi işe iade davası açmak konusunda serbesttir. Bu açıdan ilgili düzenlemede yer alan "dava" ifadesinin, her iki durumu da kapsayacak şekilde anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz.

²² Kanuni düzenlemeyi eleştiren Alp'e göre, ilgili hüküm işvereni ihbar hakkının yalnızca iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimine tanınmış olması, işçilere ya da çalışan temsilcisine ise bu yönde bir ihbar imkanının açıkça getirilmemiş olması ve ihbar etmeleri halinde işçilere özel bir korumanın tanınmamış olması önemli bir eksikliktir. Alp, 2013: 73.

tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.” şeklinde yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, ilgili Yönetmelik hükmüyle Kanunda bildirim yükümlülüğünün yapılacağı makam olarak ifade edilen “Bakanlığın yetkili birimi”, Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğü olarak somutlaştırılmıştır. Burada sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine de bu bildirim yapılması gerektiğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemekle beraber, yönetmelik hükmü ile kanuni düzenleme çeliştiğinde kanuna öncelik verilmesi gerekeceğinden, sözü edilen durumlarda ilgili temsilciye de bildirim yapılması yükümlülüğünün mevcut olduğu kabul edilmelidir (Akyiğit, 2015: 28). Ayrıca Yönetmelikte kanuni düzenlemeden ayrı olarak, bu bildirim “makul bir süre içerisinde” yapılacağı da ifade edilmiştir. Burada makul süre, iş güvenliği uzmanı tarafından takdir edilecektir (Baycık, 2013: 128; Demircioğlu ve Kaplan, 2015: 17; Sümer, 2017: 208).

İlgili Yönetmelik hükmünde Kanunun 8. maddesinden farklı olarak, “acil ve hayati tehlike” ifadesi yerine yalnızca “hayati tehlike” ibaresi kullanılmıştır. Bu hususta iki düzenlemede kullanılan ifadeler benzer olsa da, kanun hükmü ile yönetmelik hükmü farklılık gösterdiğinde kanun hükmü esas alınmalıdır. Bu açıdan Kanunda yer alan “acil ve hayati tehlike” ifadesinin esas alınmasının daha isabetli olacağı ve tehlikenin hayati olmasının yanı sıra acil olmasının da aranacağı kanaatindeyiz. Yine Kanunda yer alan “meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması” kısmına da Yönetmelikte yer verilmemiştir. Aynı gerekçelerle kanuni düzenlemede yer alan bu durumun gerçekleşmesi halinde de iş güvenliği uzmanının bildirim yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmesi gerekecektir.

Kanunda ilgili birimlere yapılması gereken bildirim şekline ilişkin bir düzenleme getirilmemiş, ancak Yönetmelikte Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne yapılacak bildirim yazılı olacağı ifade edilmiştir. Temsilcilere ilişkin bir bildirim yükümlülüğüne Yönetmelikte yer verilmediğinden, bu kişilere yapılacak bildirim nasıl yapılacağı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Burada kanuni düzenlemede herhangi bir şekil şartı aranmamakla birlikte, bildirim ispatı açısından ilgili birimlere yapılacak bildirimlerin yazılı yapılmasının uygun olacağı düşüncesindeyiz²³.

²³ Akyiğit’e göre, Yönetmelikte getirilen yazılı bildirimde bulunma koşulu yalnızca Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğü bakımından söz konusu olup, yazılı bildirim koşulunun işyeri sendika temsilcisi ile çalışan temsilcisine yapılacak bildirimler bakımından da zorunlu tutulmaması gerekmele beraber, ispat açısından yazılı yapılması önerilmektedir. Akyiğit, 2015: 28; Bildirim içeriğinde ise, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tavsiye ve tedbirler hakkında işverene yazılı bir bildirim yapıldığı, bu bildirim tarihi ve anılan bildirimde işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbiri gerektiren somut acil/hayati önem taşıyan

Öğretide Alp'in belirttiği üzere, iş güvenliği uzmanının 8. maddeden doğan ihbar hakkı belirli koşullar dahilinde kullanılabilir bir haktır. Bildirimde bulunacak olan iş güvenliği uzmanının ilk olarak işverene ilgili hususlarda uyarıda bulunmak ve işverenin kendisine bildirilen durumlara ilişkin olarak gerekli önlemleri alması için uygun bir süre beklemesi gerekmektedir. İkinci olarak, bu bildirim işverenin işyerinde almayı ihmal ettiği her tür önlem bakımından değil, kanunun ifadesi uyarınca yalnızca acil ve hayati tehlike arz eden durumlar bakımından söz konusu olacaktır (Alp, 2013: 73, 198)²⁴.

Kapsamı

8. maddenin 2. fıkrasında iş sözleşmesi işverence feshedilen iş güvenliği uzmanları bakımından bir güvence getirildiğinden, işverenin işletmesinde istihdam edilen uzmanların bu güvenceden yararlanacağı kuşkusuzdur. Belirtilmelidir ki, söz konusu tazminattan yararlanabilmek için iş güvenliği uzmanının iş güvencesine tabi bir çalışan olması gerekli değildir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 427). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverence ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmak suretiyle yerine getirilmesi durumunda ise, istihdam edilen iş güvenliği uzmanı ile ortak sağlık ve güvenlik birimi arasındaki ilişki de iş sözleşmesine dayandığından, bu kişilerin iş sözleşmelerinin de kanunda sayılı sebeplerle feshedilmesi ya da hak kaybına uğramaları durumunda aynı yaptırımın uygulanması gerektiği öğretide isabetli olarak ifade edilmektedir (Demircioğlu ve Kaplan, 2015: 18; Yuvalı, 2016: 877; Taşkıran, 2016: 1753). Ancak kanunun lafzında, *“Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri bekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılmaz.”* denilmektedir. Bu açıdan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilen iş güvenliği uzmanları ile işverenler arasında doğrudan bir iş sözleşmesi bulunmadığı ve böylece işverence iş sözleşmeleri feshedilemeyeceğinden, söz konusu sonucun kabul edilmesi tartışmalı bir durumdadır. Kanaatimizce burada kanun hükmünün uzmanları koruma ve mesleki bağımsızlıklarını sağlama amacı göz önüne alınarak kanunun lafzıyla sınırlı bir yorum yapılmamalı, ortak sağlık ve güvenlik

durumların neler olduğu, işverene bu konuda hangi önlemlerin tavsiye edildiği, bunların sağlanması için tanınan makul süre ile işverenin tanınan makul süre geçtiği halde gerekli önlemleri almadığını içeren bilgilerin yer alması gerekir. Akyiğit, 2015: 28.

²⁴ Alp'e göre üçüncü önemli husus olarak Kanunda bildirimde bulunacak makamın yalnızca Bakanlık olarak kabul edilmiş olduğu, başka bir makama ifşa hakkı tanınmamış olduğu belirtilmişse de, Kanunun 2015 yılında değişikliğe uğramış halinde, iş güvenliği uzmanının söz konusu bildirimini “Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine” yapacağı düzenlenmiştir.; Ayrıca işçinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılıkları ihbar hakkına ilişkin bilgi için bkz. Alp, 2013: 198-201.

birimlerinden hizmet alınması suretiyle istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının da söz konusu güvenceden yararlanabilecekleri kabul edilmelidir²⁵. Zira bu kişilerin de hizmet verdikleri işverenlerin baskısı ve iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi riski ile karşı karşıya kalabilecekleri, bu sebeple mesleki bağımsızlıklarının olumsuz etkilenebileceği açıktır.

Kamu kurumlarında istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının ise iş sözleşmesi ile çalışmadıklarından, Kanunun açık hükmü karşısında sözü edilen güvenceden yararlanamayacakları sonucuna varılmalıdır²⁶. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memurlar açısından bir güvence getirilerek, kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmeyeceği, aylık ve başka haklarının elinden alınamayacağı kabul edilmiştir. Bu açıdan söz konusu düzenlemede memurlar bakımından güvence getirilmemiş olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanı olarak görev yapmakta olan memur statüsünde çalışan kişilerin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeleri nedeniyle herhangi bir hak kaybına uğramaları durumunda, 8. maddede düzenlenen tazminatı talep edememeleri sonucu ortaya çıkacaktır. Bu durum ise kamu kurumlarında çalışan uzmanlar bakımından bir güvencesizlik doğurmakta olup, söz konusu güvencenin bu kişileri de kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği görüşündeyiz.

Yaptırım

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş güvenliği uzmanının bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi nedeniyle iş sözleşmesinin işvereni tarafından sona erdirilemeyeceği ve hiçbir şekilde hak kaybına uğratılmayacağı, aksi halde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir (m. 8/2). Kanunun gerekçesinde, 8. madde ile işverenlere teknik rehberlik ve danışmanlık yapacak olan işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirirken herhangi bir etkiye maruz kalmamaları ve iş sağlığı ve güvenliğine dair yakın ve hayati tehlike arz eden

²⁵ Sümer'e göre, söz konusu düzenlemede "işvereni tarafından iş sözleşmesi feshedilen" ifadesi yer aldığından, bir işyerine ortak sağlık ve güvenlik birimi tarafından görevlendirilen ve bu işyeri ile ilgili olarak Bakanlığa bildirimde bulunan iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesinin görevlendirildiği işyerinin işverenin baskısı veya ortak sağlık ve güvenlik birimi işverenin kendi inisiyatifi ile sona erdirildiği takdirde 8. maddede yer alan güvence işlerlik kazanacaktır. İşverenin baskısı üzerine ortak sağlık ve güvenlik birimi tarafından el çekirilmesi ve başka bir uzmanın görevlendirilmesi durumunda ise yazara göre iş güvenliği uzmanının bu madde uyarınca güvencesi bulunmayacaktır. Sümer, 2017: 215.

²⁶ Farklı görüşte Sümer'e göre, memur statüsünde bulunan iş güvenliği uzmanının kanunda yazılı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi nedeniyle bir hak kaybına uğraması durumunda, söz konusu tazminatı talep etmesi mümkün olur. Sümer, 2017: s. 210.

noksanlıkların giderilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasında ihmal gösteren işverenlerin Bakanlığa bildirilmesi durumunda hak mahrumiyeti yaşamamalarının amaçlandığı, görevlerini yapmalarından dolayı sözleşmesi sonlandırılan veya hak kaybına uğratılan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları bakımından tazminata hükmedileceği, ayrıca sözleşmeye konu olan kanunlardaki haklarının saklı kalacağı ve işe iade taleplerinin de buna dâhil olduğu belirtilmiştir²⁷.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yakın tarihli bir kararına konu olayda, işyerinde çalışan iş güvenliği uzmanı tespit ettiği eksiklikleri işverene bildirmesine karşılık işverence önlem alınmaması üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesi çerçevesinde hayati tehlike oluşturan hususları Bakanlığa bildirmiş, bunun üzerine uzmanın iş sözleşmesi işverence feshedilmiştir. Söz konusu olay bakımından Yüksek Mahkeme, bildirim yükümlülüğünü yerine getiren iş güvenliği uzmanının bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁸.

İlgili düzenleme çerçevesinde tazminat yaptırımının uygulanabilmesi için, iş sözleşmesinin feshedilmiş olması zorunlu değildir. Nitekim ilgili düzenlemede uzmanın hak kaybına uğraması halinde de bu tazminatı talep edebileceği açıkça belirtilmiştir. Aynı şekilde iş sözleşmesi feshedilen iş güvenliği uzmanının anılan tazminatı talep edebilmesi için, işe iade talebinde bulunması da gerekli olmadığı gibi, uzmanın iş güvencesine tabi bir işçi olması da aranmamıştır. Kanunda *“işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir”* ifadesinden ne anlaşılması gerektiği ise, “sözleşme ücreti” terimi tercihi sebebiyle tartışmaya açık bulunmaktadır. Kanaatimizce burada söz konusu ücretin iş güvenliği uzmanının bir yıllık ücreti olarak yorumlanması gerekir²⁹.

²⁷ <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf>, 20.01.2023; Gerekticede “görevlerini yapmalarından dolayı sözleşmesi sonlandırılan veya hak kaybına uğratılan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları bakımından tazminata hükmedileceği” ifadesine yer verildiğinden, öğretilde iş güvenliği uzmanının yalnızca kanunda belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde değil, görevini yerine getirmesi sebebiyle iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi ya da herhangi bir hak kaybına uğratılması durumlarında da anılan tazminata hükmedilmesi gerektiği görüşü ifade edilmektedir. Bu yönde bkz. Sümer, 2017: 210-211.

²⁸ Yarg. 9. HD, E. 2020/4467 K. 2021/7646 T. 6.4.2021 (www.kazanci.com, 30.01.2023)

²⁹ Burada uzmanın çıplak brüt ücretinin esas alınması gerekir. Akyiğit, 2015: 31; Yamakoğlu'na göre, işyerinde iş güvenliği uzmanının işverence istihdam edilmesi durumunda uzman ile işveren arasında kararlaştırılan ücret anlaşılma ile beraber, iş güvenliği hizmetinin ortak sağlık ve güvenlik birimi aracılığıyla temin edilmesi halinde ise, ortak sağlık ve güvenlik birimiyle işveren arasında imzalanan sözleşmede yer alan ücret tutarının tazminat hesabında dikkate alınması gerekecektir. Yamakoğlu, 2016: 234.

Bir diğer sorun, iş güvencesine tabi bir iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesinin ilgili birimlere bildirimde bulunması sebebiyle feshedilmesi üzerine, Mahkemece feshin geçersizliği ile uzmanın işe iadesine karar verilmesi durumunda işverence süresi içerisinde işe başlatılmamasına bağlı olarak hangi tazminatların ödeneceği hususundadır. İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, *"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur."* Burada anılan sebeplerle iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesi feshedildiği takdirde, işverence işe başlatmama tazminatı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen tazminatın aynı anda ödenmesinin mümkün olup olmadığı tartışılmalıdır. Burada iki tazminatın amaçları birbirinden farklı olup, iş güvencesi tazminatı işçinin işverence işe başlatılmamasından doğarken, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bu tazminat ise iş sözleşmesinin uzmanın yapmış olduğu bildirim nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu açıdan böyle bir durumda her iki tazminatın da ayrı ayrı ödenmesi gerektiği düşüncesindeyiz (Bu yönde bkz. Sümer, 2017: 213; Yuvalı, 2016: 875)³⁰.

İş Kanunu'nun 21/6. maddesine göre, mahkemece işçinin işe iadesine karar verildiği takdirde, işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. İş güvenliği uzmanının söz konusu bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi sebebiyle iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi neticesinde mahkemece işe iade edilmesi, ancak on iş günü içerisinde işe başvurmaması durumunda 8. maddede getirilen bu tazminatı talep etmesinin mümkün olup olmadığı hususu belirlenmelidir. Burada söz konusu tazminat, işçinin işe iade talebi ile mahkemenin işe iade kararından bağımsız olarak, yalnızca iş güvenliği uzmanının kanunda yazılı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi sebebiyle bir hak kaybına uğraması ya da iş sözleşmesinin feshedilmesine bağlanan bir sonuçtur. Bu açıdan kanaatimizce işçi işe başlamak üzere işverene başvurmasa da söz konusu tazminata hak kazanır (Bu yönde bkz. Sümer, 2017: 212; Yuvalı, 2016: 875).

Benzer sorun iş güvencesine tabi olmayan iş güvenliği uzmanlarının 8. maddede öngörülen tazminata hak kazanıp kazanamayacağı hususunda da söz konusudur. İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, iş güvencesine tabi olmayan

³⁰ Bununla birlikte Eyrenci, Taşkent ve Ulucan'a göre, uzmanın işverence işe başlatılmaması durumunda mahkemece takdir edilen tazminat miktarı en az 1 yıllık ücret tutarında olacaktır. Yazarın görüşü için bkz. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 406.

işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Bu halde ödenecek olan kötüniet tazminatı ile 8. maddede öngörülen işçinin en az 1 yıllık ücreti tutarında tazminatın çakışması halinde hangi tazminatın ödeneceği konusu bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Zira iş güvenliği uzmanının bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, işverence yapılan bu feshin kötünietli olarak değerlendirilmesi gerekecektir (Süzek, 2017: 1317). Bu sebeple burada söz konusu iki tazminat da aynı sebepten kaynaklandığından, ayrıca kötüniet tazminatı ödenmeyeceği, yalnızca 8. maddede belirtilen işçinin en az 1 yıllık ücreti tutarındaki tazminatın talep edilebileceği kabul edilmelidir (Süzek, 2017: 1317; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 406; Sümer, 2017: 213; Yuvalı, 2016: 877).

Mesleki Bağımsızlık Açısından Kanuni Güvencenin Değerlendirilmesi

Konumuz çerçevesinde ilgili düzenlemenin esas önemi, iş güvenliği uzmanlarına görevlerini ifa etmeleri sebebiyle feshe ve hak kaybına uğramalarına karşı bir koruma getirmesidir. Nitekim Kanunda yapılan değişikliklerle birlikte, iş güvenliği uzmanlarının kanundan kaynaklanan bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeleri sebebiyle işverence iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği ya da uzmanların bu sebeple hak kaybına uğratılmayacakları vurgulanmış, aksi halde işverene tazminat ödeme yükümlülüğü yüklenmiştir³¹.

Kanunun ifade şekliinden anlaşıldığı üzere, söz konusu tazminat iş güvenliği uzmanı tarafından bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi

³¹ Söz konusu 8. maddenin 2. fıkrasının, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına herhangi bir ek güvence sağlanmaksızın işverenin denetlenmesinde kamusal bir görev yüklediği, ek bir güvence olmaksızın böylesine ağır bir sorumluluğun işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarına yüklenmesinin işçi sağlığının korunmasında bir etki yapmayacağı ancak yeni sorumlular yaratarak kamusal makamların sorumluluklarının ortadan kalkmasına neden olacağı, bu yönüyle ilgili düzenlemede yer alan bildirimde bulunma yükümlülüğünün işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına orantısız sorumluluklar yüklediği gerekçeleriyle iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Ancak Yüksek Mahkemece bu talep ilgili hükümde getirilen yükümlülüğün yalnızca bildirim niteliğinde olduğu ve devletin iş ve işçi sağlığına ilişkin yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı, yasalarla verilen görevleri yerine getiren kişilerin himayesini sağlayan hukuki ve cezai kuralların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları yönünden de geçerli olduğu gözetildiğinde ayrı bir güvence getirilmemiş olmasının kuralı Anayasaya aykırı hale getirmeyeceği, bu nedenle düzenlemenin Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olmadığı belirtilerek, iptal talebi kabul edilmemiştir. Anayasa Mahkemesi'nin kararı hakkında bilgi ve kararın değerlendirmesi için bkz. Demircioğlu ve Kaplan, 2014: 233-264.

veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına³² rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durumun iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmesi halinde, uzmanın iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi ya da bu kişilerin hak kaybına uğratılması hali bakımından öngörülmüştür (Yuvalı, 2016: 873)³³. Kanunda sayılan bu haller dışında iş güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirirken işverence herhangi bir olumsuz işleme uğraması ya da iş sözleşmesinin görevini yerine getirmesi sebebiyle feshedilmesi durumunda, 8. maddede yer verilen güvenceden yararlanabilmesi mümkün olmayacaktır (Süzek, 2019: 15; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 427; Akyiğit, 2015: 25-26; Sümer, 2017: 210)³⁴. Bu ise uzmanların kanuni güvencesi açısından olumsuz bir durum ortaya çıkarmaktadır.

Kanunda yazılı durumlarda bildirim yükümlülüğünü yerine getiren iş güvenliği uzmanlarının güvencesine ilişkin düzenleme uzmanları koruyucu nitelikte olmakla beraber, kanaatimizce etkinliği tartışmalıdır. İlk olarak, kanuni güvenceye rağmen, somut durumda iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesi ile bağlı olduğu ve ücretini almakta olduğu işvereni ya da işçisi olarak çalıştığı ortak sağlık ve güvenlik biriminin hizmet almakta olduğu işvereni ihbar etmesi her zaman

³² Söz konusu koşul açısından meslek hastalığına yol açabilecek bir durumun bulunup bulunmadığı, işyerindeki çalışma koşulları ve çalışma ortamının mevcut meslek hastalıkları listesi çerçevesinde değerlendirilmeli, keyfi tespitlerden kaçınılmalıdır. Akyiğit, 2015: 26.

³³ Kanunda iş güvenliği uzmanlarının herhangi bir hak kaybına uğraması halinde işveren açısından bir tazminat yükümlülüğünün doğacağı öngörüldüğünden, bu kavramdan ne anlaşılması gerektiği sorusu tartışılabilir. Burada hak kaybı kavramının iş sözleşmesinin feshedilmesi haricinde, ücretin kesilmesi, çalışma koşullarında aleyhe değişiklik, ayrımcı davranışlar, disiplin cezası gibi her tür olumsuz davranış şeklinde anlaşılması gerekir. Yamakoğlu, 2016: 234; Benzer yönde bkz. Sümer, 2017: 211.

³⁴ Konuyu işyeri hekimleri bakımından incelemekle beraber aynı görüşte bkz. Şişli ve Kaya, 2022: 50; Ancak her durumda iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin bildirim görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi feshin kötüye kullanılması sayılır. Süzek, 2017: 1317; Buna karşılık Eyrenci, Taşkent ve Ulucan'a göre, 8/2. maddede yer alan işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının feshe karşı korunmalarına ilişkin düzenleme yalnızca kanunda yazılı durumlarda değil, işverene yapılan bildirimler sebebiyle gerçekleşen işten çıkarmalarda da uygulanmalıdır. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 405; Aynı yönde bkz. Erdoğan, 2016: 54; Bu hususta kanuni düzenlemeyi eleştiren Özdemir, söz konusu hükmün uzman ya da hekime bildirimde bulunma yükümlülüğü yüklemek yerine, bu kişilerin getirmiş oldukları önerileri uygulamak istemeyen işverenlerin Bakanlığa başvurarak görüş farklılığı sorununu çözmek isteyebilecekleri şeklinde düzenlenmesi gerektiği görüşünü ifade etmektedir. Özdemir, 2014: 213.

beklenemeyecektir. Aksine kanunda bu bildirim bir yükümlülük olarak düzenlendiğinden, bildirim yapılmasından çekinilmesi iş güvenliği uzmanının yaptırma uğramasına yol açacaktır. Nitekim bildirim yapmadığı tespit edilen iş güvenliği uzmanının belgesinin üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınacağı düzenlenmiştir (m. 8/2). İkinci olarak, Kanunda öngörülen bildirim yükümlülüğü ile uzmanın güvence altına alınması, yalnızca ilgili düzenlemede belirtilen durum ve konularla sınırlı olarak uygulanacağından, belirtilen ağırlıkta olmayan durumlar bakımından uzmanların herhangi bir güvence altına alınmamış olması önemli bir eksikliklerdir. Böylece kanunda sayılan sınırlı durum haricinde iş güvenliği uzmanının bu sıfatından kaynaklanan herhangi bir görevini yerine getirmesi sebebiyle iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi ya da uzmanın aynı sebeple bir hak kaybına uğratılması hallerinde bir iş güvencesinden yararlanamayacak olması, uzmanın işveren karşısında mesleki açıdan bağımsızlığını koruyabilmesi açısından olumsuz bir durum ortaya çıkarmaktadır. Üçüncü olarak ise, kanunda bildirimde bulunan iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği ya da hak kaybına uğratılmayacağı şeklinde bir düzenleme getirilmiş olmakla beraber, söz konusu durumların gerçekleşmesi halinde öngörülen en az bir yıllık ücret tutarında tazminatın da yeterliliği tartışmalıdır. Sayılan gerekçelerle kanaatimizce 2015 yılında yapılan değişiklikle kabul edilen düzenleme olumlu bir adım olmakla beraber, iş güvenliği uzmanlarına etkili bir iş güvencesi sistemi getirmek ve mesleki bağımsızlıklarını teminat altına almak bakımından yetersizdir.

Mesleki Bağımsızlığa Yönelik Tartışmalar ve Öneriler

İş Güvencesine Yönelik Tartışmalar

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir çalışma ortamının sağlanabilmesi için, iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirirken işverene ve çalışanlara karşı tam bir bağımsızlık içinde olmaları gereklidir. Ancak işverence işyerinde istihdam edilen iş güvenliği uzmanları işçi statüsünde olduklarından ve işverenin organizasyonu altında, işverene ekonomik ve hukuki açıdan bağımlı bir şekilde çalıştıklarından, bağımsız olmaları güçtür. Mesleki bağımsızlığa ilişkin kabul edilen kanuni düzenlemeler yetersiz olup, uygulamada ortaya çıkabilecek sorunları çözememektedir.

İş güvenliği uzmanının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmak suretiyle tayin edilmesi bakımından da aynı sorun söz konusu olmaktadır. İşverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilmektedir. Bu halde işyerinde görev alacak iş güvenliği uzmanı ile

işveren arasında doğrudan bir iş sözleşmesi bulunmamakla birlikte, ortak sağlık ve güvenlik birimi ile uzman arasındaki ilişki iş ilişkisidir. İş güvenliği uzmanının sözü edilen bağımsızlığına gölge düşüren riskler, bu kişiler açısından da ortaya çıkmaktadır.

Ortaya çıkan sorunlardan ilki, iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirirken, iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesi riski ile karşı karşıya olmalarıdır. Uzmanların işverenler karşısında daha güvenceli bir konuma getirilmeleri mesleklerini işverenden ve onun emir ve talimatlarından bağımsız olarak yerine getirmeleri açısından önem taşımaktadır.

Öğretide işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanabilmesi için iş güvenliği uzmanlarının özel bir iş güvencesine tabi olmaları, görevlerini ifa ederken işverenlerce iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda bu güvenceden yararlanmaları gerektiği görüşü ifade edilmektedir (Süzek, 2019: 15; Süzek, 2017: 1317; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 426-427; Güzel, 2003: 60; Baycık, 2013: 128-129; Seratlı, 2004: 225; Seratlı, 2005: 1154-1155; Ertürk ve Şahin Emir, 2014: 371)³⁵. Nitekim görevlerini ifa etmeleri nedeniyle işveren ile anlaşmazlığa düşebilecek konumda çalışan bu kişilerin etkili ve ayrı bir iş güvencesinden yararlanmaları iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla uygun düşecek, görevlerini ifa ederken bağımsız hareket edebilmeleri için feshe karşı korunmaları bu şekilde sağlanabilecektir (Süzek, 2017: 1317).

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesine tabi olup, bu kişiler iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesi usulü ile feshin geçersizliğinin sonuçları bakımından özel olarak koruma altına alınmıştır (m. 18-21). İşçi statüsünde bulunan iş güvenliği uzmanları da kanunda yazılı şartları sağlamak kaydıyla iş güvencesinden yararlanacak ve feshe karşı bir korumaya sahip olacaktır. Ancak özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğünün tüm işyerleri bakımından öngörülmüş olması, 30 işçinin altında çalışanı bulunan işyerlerinde görev yapmakta olan iş güvenliği uzmanlarının güvencesiz kalmasına yol açmaktadır.

Süzek, bu hususta insan yaşamı ve beden bütünlüğü konusunda önemli görevler üstlenmekte olan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine özel bir güvencenin sağlanması gerektiği, bu konuda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş

³⁵ Nitekim bu görüşte Caniklioğlu'na göre, Kanununun 8. maddesinde iş güvenliği uzmanına getirilen, işyerinde alınması gerekli önlemlerin alınmaması halinde, ilgili düzenlemelerde sayılan durumlarda Bakanlık'a bildirimde bulunma yükümlülüğü karşısında, bu kişilerin iş güvencesi bakımından daha iyi bir konuma getirilmeleri ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Caniklioğlu, 2012b: 51-52; İşyeri hekimleri bakımından aynı sorunun incelemesi için bkz. Şişli ve Kara, 2022: 50.

Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan işyeri sendika temsilcilerine ilişkin güvencenin iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri bakımından da kabul edilebileceği önerisini getirmektedir (Süzek, 2017: 1318).

Benzer yönde Baycık'a göre, iş güvenliği uzmanlarına (ve işyeri hekimlerine) ayrı bir güvence getirilmediği takdirde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmekten imtina edebileceklerinden, bu kişilere İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin ötesinde, örneğin tazminat yaptırımını olmaksızın işe iade sonucu doğuran ya da tazminat ile işe iade yaptırımını arasındaki seçim hakkını dava sırasında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına tanyan bir iş güvencesi sisteminin getirilmesi gereklidir. Ayrıca aynı güvencenin iş sözleşmesiyle çalışmayan kamu personeli için de getirilmesi, bu yönde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda güvence sağlayan düzenlemeler yapılması gereklidir (Baycık, 2013: 128-129).

Akyiğit'e göre de, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için iş güvenliği uzmanlarının yükümlülüklerini mesleki bağımsızlık ve meslek etiği içerisinde yerine getirebilmelerinin sağlanması amacıyla ve özellikle bildirim yükümlüğü gibi kendilerini işverenler karşısında sıkıntıya düşürebilecek işlemleri nedeniyle diğer işçilere tanınan iş güvencesini aşan, özel bir güvence ile korunmaları gerekmektedir (Akyiğit, 2015: 19).

Öğretide Sabuncu ve Yamakoğlu ise, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, finansmanı işverenlerden alınacak primlerden sağlanacak bir sigorta sistemi kurulmak suretiyle yerine getirilmesini önermektedir. Bu görüşe göre söz konusu sistemde iş güvenliği uzmanları bu kuruluş tarafından işyerlerinde görevlendirilecekler, böylece daha bağımsız olarak görevlerini yerine getirme olanağına sahip olacaklardır (Sabuncu, 2005: 1101; Yamakoğlu, 2016: 241-242).

Farklı yönde Demircioğlu'na göre ise, iş güvenliği uzmanları bakımından özel bir iş güvencesi getirilmesine gerek bulunmamaktadır. Zira İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin uygulanması yeterli olacaktır. Ancak yazar, yalnızca iş güvencesi için Kanunda aranan 30 işçi koşulunun kaldırılması gerektiğini ifade etmektedir (Demircioğlu, 2020: 152-153; Demircioğlu ve Kaplan, 2015: 14).

Özdemir'e göre de, iş güvenliği uzmanının iş güvencesinin mesleki bağımsızlığını geliştirilmiş bir iş güvencesi ile sağlamak ideal bir çözüm oluşturmaz. Zira iş güvenliği uzmanı ile tedbirlerin uygulanması hususunda ihtilaf yaşayan işveren arasında ilişkinin sağlıklı bir şekilde kurulma olanağı ortadan kalktığından, huzur ve iş birliğinin ortadan kalktığı bir ortamda uzmanın çalışmaya zorlanması bir anlam taşımayacaktır. Bu açıdan yazara göre klasik işe iade sistemi iş güvenliği uzmanları bakımından uygun düşmemektedir (Özdemir, 2014: 208-209).

Kanaatimizce öğretilerde de yaygın olarak kabul edildiği üzere, iş güvenliği uzmanlarının iş görme edimini teşkil eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi ve bu amaçla ifa edilmesi gereken görevleri gereği gibi ve mesleki

bağımsızlık içerisinde yerine getirebilmeleri özel bir iş güvencesine tabi olmaları suretiyle mümkün olabilecektir. Bu hususta yalnızca kanunda sayılı hallerde bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesi halinde iş sözleşmesinin feshedilmesi riskine karşı güvence getiren 8. madde yetersizdir. Söz konusu sınırlamaları aşan, uzmanın görevlerini yerine getirirken işveren tarafından uygulanabilecek her türlü ayrımcı muamele, hak kaybı veya sözleşmenin feshedilmesi risklerine karşı koruma sağlayan ve herhangi bir koşul aranmaksızın işe iade talep etme olanağı tanıyan bir düzenlemenin kabul edilmesi ihtiyacıdır.

İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri iş güvenliği uzmanları bakımından da geçerli olmakla beraber, Kanunda yazılı iş güvencesi koşullarını sağlayamayan iş güvenliği uzmanlarının güvenceden yararlanamaması ve fesih riskiyle karşı karşıya kalmaları sonucu doğar. Bu durum ise uzmanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirirken işverene bağımlı konumda kalmaları sonucunu doğurabilmekte, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu halde İş Kanunu'nda aranan iş güvencesi koşullarını sağlayamayan uzmanların, feshin kötüniyetli olması halinde yalnızca kanundan kaynaklanan kötüniyet tazminatına hak kazanması mümkün olabilmekte, başkaca bir güvence ya da tazminattan söz edilememektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca tüm işyerlerinin iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü bulunması sebebiyle, özellikle işyerinde 30 işçinin çalışması koşulunun sağlanmadığı durumlarda feshe karşı bir güvencesizlik sonucu doğabilmektedir. Ancak sorunun bununla sınırlı tutulmaması, Kanunda aranan diğer iş güvencesi koşullarının sağlanamaması hallerini de kapsayacak şekilde tüm iş güvenliği uzmanlarına iş güvencesinin sağlanması gerektiği görüşündeyiz.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi riski iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığını kısıtlayan etmenlerden biri olmakla beraber, bağımsızlık açısından tek risk değildir. Baskı altına alma ya da çeşitli olumsuz tutumlara maruz bırakma gibi davranış ve uygulamalar da iş güvenliği uzmanının mesleki açıdan bağımsız karar alabilme ve uygulayabilme olanağını tehdit etmektedir. Bu açıdan yalnız feshe karşı değil, iş güvenliği uzmanının işverence gerçekleştirilebilecek her tür olumsuz uygulamaya karşı korunması ve güvence altına alınması mesleki bağımsızlığının sağlanması bakımından önem taşımaktadır.

Bu hususta öğretilerde de ileri sürülen işyeri sendika temsilcisinin güvencesine benzer, özel bir güvencenin iş güvenliği uzmanları bakımından da kanuni düzenleme olarak kabul edilmesi bir çözüm teşkil edebilecektir (Süzek, 2017: 1318). İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, sendika temsilcisinin iş sözleşmelerinin haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilemez; feshedilmesi halinde işyeri sendika temsilcisi

işe iade talep hakkına sahiptir. Dolayısıyla söz konusu düzenleme ile işyeri sendika temsilcisinin İş Kanunu anlamında iş güvencesine tabi olup olmadığı önem taşımaksızın, sözü edilen hukuki olanaklardan yararlanabileceği kabul edilmiştir. Ayrıca ilgili düzenlemede işyeri sendika temsilcisi, işverence işyerinin değiştirilmesi veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapılmasına karşı da korunmuş, temsilcinin yazılı rızası bulunmadıkça bu değişikliklerin yapılamayacağı, aksi halde değişikliğin geçersiz sayılacağı düzenlenmiştir (m. 24/4)³⁶.

İş güvenliği uzmanının feshe karşı korunması, Alman Hukukunda da açıkça hüküm altına alınmıştır. “İşyeri Hekimleri, İş Güvenliği Mühendisleri ve İş Güvenliği Uzmanları Hakkında Kanun” (*Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit – AsIG*)’un 9. maddesinde, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinin ancak işyeri kurulunun (*Betriebsrat*) onayı ile mümkün olacağı düzenlenmiştir (m. 9/3)³⁷. Benzer şekilde Fransız Hukukunda da işyeri hekiminin iş sözleşmesinin ancak iş müfettişinin uygun görüşü alınarak feshedilebileceği kabul edilmiştir (Süzek, 2021: 938; Özdemir, 2014: 207)³⁸. Hukukumuzda söz konusu ülkelerde kabul edilen

³⁶ 6356 sayılı Kanunun işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin 24. maddesi şu şekilde düzenlenmiştir: “(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini baktı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimimin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsili veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. (2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir. (3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır. (4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır. (5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.”

³⁷ Söz konusu düzenlemenin önemli bir gelişme olduğu kabul edilmektedir. Bununla beraber, bu düzenleme çerçevesinde işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının atanması ile görevden alınması ve ayrıca görev ve sorumluluk alanının daraltılması ya da genişletilmesinin de işyeri kurulunun onayına tabi kılınmasının, yasa yürürlüğe girdiği dönemde bağımsızlığa bir müdahale olarak nitelendirildiği ve eleştirildiği öğretilerde ifade edilmektedir. Bilgi için bkz. Pohl, 1973: 407; İlgili düzenlemede iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin atanmaları ile görevden alınmalarının işyeri kurulunun iznine tabi tutulmasının yanı sıra, iş güvenliğine ilişkin önemli konularda işyeri kurulunun bilgi edinmeye yetkili olduğu ve talep üzerine tüm bu konularda işyeri kuruluna bilgi verilmesi gerektiği de düzenlenmiştir. Schneider, 1976: 93.

³⁸ Fransız hukukunda işyeri hekimlerinin iş müfettişinin onayı olmaksızın işe alınmayacağı veya işten çıkarılmayacağı kabul edilmiştir. Mesleki bağımsızlıklarının ve görevlerinin

düzenlemelere benzer nitelikte iş güvenliği uzmanını görevini ifa etmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi ya da işyerinde olumsuz bir tutuma uğramaya karşı koruyan bir düzenlemenin bulunmaması önemli bir eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır.

Ücretin Ödenmesine Yönelik Tartışma

İş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlığı bakımından ortaya çıkan önemli sorunlardan biri de, iş sözleşmesi ile çalışmakta olan ve işçi statüsünde bulunan uzmanların ücretlerini iş sağlığı ve güvenliği hizmetini vermekte oldukları işverenden alıyor olmalarıdır. Öğretide bu soruna çözüm olarak ayrı bir fon oluşturulması görüşü ileri sürülmektedir (Orhan, 2014: 87; Taşkıran, 2016: 1766)³⁹. Buna göre, işverenlerden prim alınması suretiyle iş güvenliği uzmanlarına ödenecek ücretlerin bu fona tahsil edilerek, iş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin bu fondan ödenmesi önerisi getirilmektedir (Orhan, 2014: 87).

Farklı görüşe göre ise, iş güvenliği uzmanının ücretinin ayrı bir fondan ödenmesi tam olarak güvence sağlamaz. Ücretin işveren yerine fondan ödenmesinin sözleşmenin işverence feshedilmesine bir etkisi bulunmadığından, uzmanların mesleki bağımsızlığı tam olarak sağlanamayacaktır. Buna göre, iş güvenliği uzmanlarının Bakanlık tarafından oluşturulan bir program çerçevesinde Bakanlık tarafından atanması ve ücretlerinin de Bakanlıkça kurulan fondan ödenmesi iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlığının sağlanması açısından uygun bir yöntem olacaktır (Ertürk ve Şahin Emir, 2014: 371).

Daha önce de yer verildiği üzere, öğretide Sabuncu ve Yamakoğlu, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, finansmanı işverenlerden alınacak primlerden sağlanacak bir sigorta sistemi kurulmak suretiyle yerine getirilmesini önermektedir. Bu sayede

istikrarının garantisine sahiptirler. J.H., 1976: 477; Fransız hukukunda, daha önce işyeri hekiminin işten çıkarılması, personel temsilcilerinin işten çıkarılması konusundaki özel hükümlere bağlı bulunmaktaydı. 17 Ocak 2002 tarihli “Sosyal Modernleştirme Yasası”, işyeri hekimlerinin bağımsızlığını daha da pekiştirmek amacıyla değişiklik öngörmüş ve işyeri hekiminin iş sözleşmesinin feshi, işletme komitesinin görüşü ne yönde olursa olsun, iş müfettişinin iznine tabi kılınmıştır. Böylece işyeri hekiminin işverene karşı bağımsızlığını etkin kılmak amacıyla işten çıkarmalara karşı özel bir koruma öngörülmüştür. İş müfettişi, işyeri hekiminin işten çıkarılma nedenlerinin, onun mesleki faaliyetleri ile bağlantılı olup olmadığını araştırır. Böyle bir bağlantının tespit edilmesi halinde, işverenin işten çıkarma talebi reddedilir. İşletme komitesinin, işyeri hekiminin işten çıkarılması yönündeki olumlu görüşü, sadece bir bilgilendirme işlevi görmektedir. Bu sayede işçilerin çıkarları gözetilerek, işyeri hekiminin tıbbi deontoloji kuralları çerçevesinde belirlenmiş görevleri nedeniyle işten çıkarılması önlenmek istenmiştir. Güzel, 2003: 48-49.

³⁹ Konuyu işyeri hekimleri açısından incelemekle beraber aynı görüşte bkz. Kılıç, 2006: 109.

uzmanların mesleki bağımsızlığı güvence altına alınabilecektir (Sabuncu, 2005: 1101; Yamakoğlu, 2016: 241-242).

Uzmanların iş görme ediminin karşılığını teşkil eden ücretlerini işverenden almaları ekonomik açıdan uzmanları işverene bağımlı hale getirmekte, işyerinde ortaya çıkan eksikliklerin işverene bildirilmesi ve işverence önlem alınmaması durumunda işverene baskı yapabilmelerini ve kanunda öngörülen durumlarda işvereni ilgili makamlara ihbar etme yükümlülüğünü yerine getirmelerini olumsuz etkilemektedir. Bu sebeplerle söz konusu durumun çözümlenebilmesi amacıyla öğretide ifade edilen iş güvenliği uzmanlarının ücretlerini işveren yerine kurulacak bir fondan almaları görüşünün, isabetli bir yol oluşturabileceği düşüncesindeyiz.

Sonuç

İş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının güvence altına alınması ve hiçbir etki altında kalmadan, emir ve talimat almaksızın iş görme edimini yerine getirmelerinin sağlanması işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesi açısından zorunludur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinde uzmanların mesleki bağımsızlığa sahip oldukları ve hak ve yetkilerinin görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir. Bununla beraber feshe ve işyerinde olumsuz davranışlara karşı özel bir iş güvencesine sahip olmamaları, işverenin çalışanı konumunda bulunmaları ve buna bağlı olarak ücretlerinin işveren tarafından ödeniyor olması, görevlerini yerine getirirken bağımsız olamamalarına yol açmaktadır. Böylece kanunda sağlanması hedeflenen bağımsızlık uygulamada temin edilememektedir.

İş güvenliği uzmanlarının feshe karşı korunmasına ilişkin yegane düzenleme, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasında, kanunda sayılı acil ve hayati tehlike doğuran hallerde işverence gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, uzman tarafından bu durumun Kanunda sayılı yetkili mercilere bildirilmesi sebebiyle iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi ya da hak kaybına uğratılmasına ilişkin olarak kabul edilmiştir. Bu halde iş güvenliği uzmanının bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hak kazanacağı düzenlenmiştir. Ancak söz konusu düzenleme uyarınca, güvencenin yalnızca kanunda sayılı ya da buna benzer durumlarda iş güvenliği uzmanının işveren aleyhine bildirim yapması haliyle sınırlı tutulması önemli bir eksikliktir. İş güvenliği uzmanının her tür görevinin ifası sebebiyle herhangi bir olumsuz tutuma, ayrımcılığa uğraması ve işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi durumlarında ilgili tazminat yaptırımının uygulanacağını kanuni olarak kabul edilmesi, sorunun çözümlenebilmesi açısından önemli bir adım oluşturacaktır.

Sorunun çözümü amacıyla, ikinci önerilebilecek husus iş güvenliği uzmanlarının İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi kurumu ile bunun koşullarından

bağımsız olarak, ayrı ve özel bir iş güvencesine tabi tutulmaları, uzmanların özellikle feshе karşı korunmaları, iş güvencesi koşullarının sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın işe iade yoluna başvurma olanağının sağlanmasıdır. Bu çerçevede 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi'nin 24. maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi model olarak alınabilecektir.

Son olarak uzmanların mesleki bağımsızlığını zedeleyen önemli unsurlardan biri, iş görme ediminin karşılığını teşkil eden ücretlerini işverenden alıyor olmalarıdır. Böylece uzmanlar işverenlere karşı daha güçsüz konumda bulunmakta, görevlerini yerine getirirken baskı altında hissedebilmektedir. Uzmanların ücretlerinin ödenebilmesi amacıyla bir fon kurularak ödemelerin bu fon üzerinden gerçekleştirilmesi, sorunun çözümü bakımından bir öneri oluşturabilecektir.

Extended Summary

Under the Occupational Health and Safety Act No. 6331, various regulations have been enacted to ensure occupational health and safety at workplaces and to improve health and safety conditions. One of the most important requirements at the workplace is to protect employees against the risks that may arise at their workplace and to ensure full occupational health and safety. To this end, many obligations have been imposed on employers. One of the important measures that employers should take is to ensure the organisation of occupational health and safety at the workplace and to assign occupational health and safety specialists to workplaces. According to the Occupational Health and Safety Act, employers shall employ occupational safety specialists to provide labour protection services, including activities related to the protection and prevention of occupational risks. An occupational safety specialist is defined in Article 3 of the Law as an engineer, architect or technician who is authorised by the Ministry to work in the field of occupational health and safety and who holds an expertise certificate. The principles of occupational safety experts are also regulated in the Regulation on the Duties, Authorities, Responsibilities and Training of Occupational Safety Specialists. The same definition is made in this Regulation.

According to Article 6 of the above-mentioned Act, in order to provide occupational health and safety services, including activities related to the protection and prevention of occupational risks, the employer shall appoint an employee as an occupational safety specialist, occupational physician and other health personnel. If there is a shortage of personnel in the enterprise who are competent enough to be designated, the employer shall appoint a joint health and safety unit to provide all or part of these services. Provided that the employer has the required qualifications and documentation, these services can be provided by the employer, taking into account the hazard class and the number of employees.

The legal relationship between the specialist and the employer is based on an employment contract. The basic elements of the employment contract, i.e. performance, remuneration and subordination, must be present in the relationship between them. Subordination means that the employee performs the work in accordance with the employer's orders and instructions. For OHS specialists, subordination should be limited to administrative dependence. Specialists cannot take orders and instructions from the employer to carry out their profession; their professional independence must be guaranteed. Otherwise, it won't be possible to ensure health and safety at work.

For this purpose, Article 8 of Law No. 6331 stipulates that the rights and authorities of occupational safety specialists may not be restricted in the execution of their duties, and that they shall seek and maintain professional independence and observe the rules of ethics in the execution of their functions. Article 35 of the Regulation on the Duties, Powers, Responsibilities and Training of Occupational Safety Specialists also states that specialists shall be equal and not be subject to any influence in making recommendations to employers and employees according to the health and safety risks and shall act in cooperation with both parties. It is also emphasised that the results of the professional independence can't be used against the specialists and the contracts can't contain conditions that may limit the professional independence and the rights and authorities of the specialists.

The fact that specialists are dependent on the employer, in particular that they receive their wages from the employer, and that they are subject to pressure from the employer to terminate their employment contracts, are the main factors that negatively affect their independence and, consequently, occupational health and safety services. The relevant regulations are not sufficient to provide complete protection in this respect. As a result, the objective expected of occupational safety and health professionals cannot be achieved and the objective of ensuring occupational health and safety, which is one of the most important issues in the workplace, cannot be achieved. In this respect, the factors that threaten the professional independence of specialists must be identified and solutions must be proposed.

Beyan

Çalışma ve Toplum Dergisi'nde yayımlanmak üzere tek yazarlı olarak hazırlamış olduğum "İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Bağımsızlığı" başlıklı makaleye ilişkin olarak herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2015) “İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi”, **Beypkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 1, S. 2, s. 11-38.
- Alp, M. (2013) **Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Andaç, F. (2022) **Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması**, İstanbul: Legal Yayınevi.
- Arslan, V./Ulubeyli, S. (2016) “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 3, s. 1321-1340.
- Baskan, Ş.E. (2014) “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 28, S. 4, s. 20-31.
- Başçıl, H. (2003) “İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık”, **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara, s. 105-122.
- Baycık, G. (2013) “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 3, s. 104-170.
- Canıklıoğlu, N. (2012) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, **İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran, s. 104-107. (2012a)
- Canıklıoğlu, N. (2012) “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri**, 25 Nisan 2012, Ankara. (2012b)
- Çelik, N./Canıklıoğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E. (2021) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Demircioğlu, A. M./Kaplan, H.A. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 3, s. 233-264.
- Demircioğlu, A.M./Kaplan, H.A. (2015) “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerine 6645 Sayılı Kanun’la Sağlanan İş Güvencesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 33, s. 8-22.
- Demircioğlu, A.M. (2020) **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dieter, P. (1973) “Fortschritt auf dem Papier Das Betriebsärztegesetz in naher Zukunft”, **Arbeit und Sozialpolitik**, S. 12, s. 405-407 (www.jstor.org, 02.02.2023).
- Erdoğan, Ç. (2016) **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ertürk, Ş./Şahin Emir, A. (2014) “İşyeri Hekimlerinin ve İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitiminde ve Çalışma Koşullarında Ortaya Çıkan Sorunlar”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 9, S. 100, s. 361-373.

- Ertürk, Ş./Şahin Emir, A. (2016) “6331 Sayılı Kanun Açısından İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, s. 101-134.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim (2019) **Bireysel İş Hukuku**, 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Güzel, A. (1997) “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, s. 83-126.
- Güzel, A. (2003) “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu**, Ankara, s. 9-64.
- J.H. (1976) “Frankreich, Betriebsärzte stehen zur Disposition”, **Arbeit und Sozialpolitik**, S. 12, s. 477-478 (www.jstor.org, 02.02.2023).
- Kabakçı, M. (2009) **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kılıç, L. (2006) **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Orhan, S. (2014) “İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu”, **Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C. 3, S. 6, s. 70-89.
- Özdemir, E. (2014) **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Ankara: Vedat Kitapçılık.
- Sabuncu, H. (2005) “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 7, s. 1093-1102.
- Schneider, W. (1976) “Arbeitssicherheit als Teamarbeit”, **Mensch und Arbeit**, S. 3, s. 92-93 (www.jstor.org, 02.02.2023).
- Serath, G.B. (2004) “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **AÜHFD**, C. 53, S. 2, s. 197-245.
- Serath, G.B. (2005) “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 7, s. 1129-1172.
- Sümer, H.H. (2017) “İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İş Güvencesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 14, S. 53, s. 197-218.
- Sümer, H.H. (2021) **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Süzek, S. (2017) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 14, S. 55, s. 1295-1322.

- Süzek, S. (2019) “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, **Kamu-İş**, C. 14, S. 3,
(<https://www.tuhis.org.tr/pdf/1431.pdf>, 20.12.2022).
- Süzek, S. (2021) **İş Hukuku**, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şişli, Z./Kara, S. (2022) “İşyeri Hekimlerinin Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Hakkı Bağlamında Karşılaştıkları Birtakım Sorunlar”, **İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 1, S. 1, s. 33-66.
- Taşkıran, G. (2016) “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 4, s. 1747-1768.
- Yamaköglü, E. (2016) **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yuvalı, E. (2016) “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 13, S. 50, s. 851-884.