

"...

I- İPTAL VE YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİNİN GEREKÇESİ

A- Dava dilekçesinin gerekçe bölümü şöyledir:

"

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 çalıştırılmayacağı 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. 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 bulunmaktadır. 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 işyerlerindekiiler 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 edindirmeye 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' 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.

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.

2) 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.

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 Bakanlıından 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 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'un 28.03.2007 gün ve 5614 sayılı Kanunla değişik 9 uncu maddesi uyarınca tıpta 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.

Aynı yaklaşımla, 'Tıpta Uzmanlık Tüzüğü Tasarısı'nın reddine ilişkin Danıştay 1. Dairesi'nin E.2005/534, K.2006/545 sayılı kararında; 'Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 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 değerlendirilmiştir.

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 üyeliğe 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 dersane benzeri yapılara devredilmesi sebebiyle de Anayasanın 130 uncu ve 131 inci maddelerine açıkça aykırıdır.

3) 6331 Sayılı 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6 ncı Maddesinin Üçüncü Fıkrasının Anayasaya Aykırılığı

'İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

MADDE6- (1)Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden 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.

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

4) 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 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.

(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 tarihli ve 4857 sayılı İş 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 birleşmiştir.

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.

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 fıkra, 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.

5) 6331 Sayılı 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30 uncu Maddesi ile 31 inci Maddesinin Anayasaya Aykırılığı

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.

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.'

B- Ek dava dilekçesinin gerekçe bölümü şöyledir:

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

6331 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde, Kanunun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olarak ortaya konulur ve 2 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasında, Kanunun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet kollarına bakılmaksızın uygulanacağı hüküm altına alınır iken (2) numaralı fıkrasının (d) bendiyle ise, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri istisna tutulmuştur.

Anayasanın 17 nci maddesinde, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı, herkese tanınmıştır. Bu bağlamda, işyurtlarında çalışan hükümlüler de bu hakkın kapsamındadır. Kişinin yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma hakkı, birbirleriyle sıkı bağlantıları olan, devredilmez, vazgeçilmez temel haklardandır. Bu haklara karşı her türlü engelin ortadan kaldırılması da devlete görev olarak verilmiştir. Sosyal devletin ete kemiğe bürünerek hayata geçirilebilmesi, yaşama hakkının korunması, sosyal güvenliğin sağlanması ve çalışanların iş kazanlarından ve meslek hastalıklarından korunması ile mümkündür. Bu bağlamda, yaşama hakkının gereği olarak çalışanların iş kazaları ile meslek hastalıklarından korunması ve sosyal güvenliğin sağlanması, sosyal devlet olmanın da gereğidir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve dolayısıyla çalışanların iş kazaları ile meslek hastalıklarından korunması amacıyla çıkarılmış 6331 sayılı Yasa hükümlerinden cezaevlerinin işyurtlarında üstelik sigortalı olarak çalışan tutuklu ve hükümlülerin yararlandırılmaması, Anayasal koruma altındaki yaşama hakkı ile maddî ve manevî varlığı koruma haklarını', zedelediğinden ve giderek ortadan kaldırdığından Anayasanın 17 nci maddesine aykırıdır.

Öte yandan, Anayasanın 56 ncı maddesinde, devlete herkesin hayatını, 'beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak' görevi verilmiştir. Devlet, işyerlerinde çalışanlar açısından bu görevini yerine getirebilmek amacıyla 6331 sayılı Yasayı çıkarmıştır. Cezaevi işyurtlarında çalışan tutuklu ve hükümlülerin 6331 sayılı Yasadan istisna tutulması, kişinin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürme hakkının özünü zedelediğinden ve Devletin, kişilerin yaşamını, ruh ve beden sağlığı içinde sürdürmelerini sağlamak amacını yerine getirmesini sınırlandırıp zorlaştırdığından Anayasanın 56 ncı maddesindeki kurallarla bağdaşmamaktadır.

Yukarıda açıklandığı üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2 nci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (d) bendi, Anayasanın 17 nci ve 56 ncı maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekir.

İlgi Kararınızın 2. maddesinde belirtilen hususlar:6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6 ncı maddesinin (3) numaralı fıkrasının Anayasanın 17 nci ve 56 ncı maddelerine aykırılığına ilişkin, ilgi kararınızda belirtilen eksiklikler aşağıdaki şekilde tamamlanmıştır.

2) 6331 Sayılı 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6 ncı Maddesinin Üçüncü Fıkrasının Anayasaya Aykırılığı

6331 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde 'İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri' düzenlenmiş ve (1) numaralı fıkrasında, 'Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;' denildikten sonra (a) bendinde çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirileceği belirtilerek ana kural ortaya konmuş; ancak, (3) numaralı fıkrasında ise 'Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.'denilerek ana kurala istisna getirilmiştir.

Tehlike sınıfının belirlenmesi, 6331 sayılı Kanunun 9 uncu maddesiyle Bakanlıkça çıkarılacak tebliğe, tam süreli işyeri hekiminin görevlendirileceği işyerlerinin hangileri olacağı ise, 30 uncu maddesiyle yönetmeliğe bırakılmakla birlikte; 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 18 inci maddesinde, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1000, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 750 ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise 500 işçi çalışması halinde en az bir işyeri hekiminin tam süreli olarak çalışmak zorunda olduğu kuralları göz önüne alındığında, tam süreli işyeri hekimlerinin belirli bir sayının üzerinde işçi çalıştıran tehlikeli işyerlerinde görevlendirileceği açıktır.

6331 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendinin (4) numaralı alt bendinde işverenin, 'İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla' çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorunda olduğu belirtilmiş; (2) numaralı fıkrasında, 'Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.' denilmiş; (3) numaralı fıkrasında, 6331 sayılı Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporlarının, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınacağı hüküm altına alınmış; 8 inci maddesinin (4) numaralı fıkrasında ise, '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.' denilmiştir.

(Asıl) Dava Dilekçesinde belirtilen hususlar bir yana, bir hekim tarafından sağlık raporu verilebilmesi için, kişinin muayene edilerek gerekli olan taramalardan geçirilmesi ve kan, idrar, gaita vb. tahlillerin yapılması gerekmektedir. Sadece bunlar için dahi 'İşyeri sağlık ve güvenlik birimi'nde, hemşire, sağlık görevlisi/teknisyeni, laborant gibi sağlık çalışanlarının istihdam edilmesi gerekeceği her türlü tartışmanın dışındadır. Kaldı ki yetki belgesinin iptaline varan sorumluluk mekanizması, bunu zorunlu kılmaktadır.

Çünkü, işyeri hekimliği hizmeti, asıl olarak bir sağlık ekibi işidir. İşyeri hekimi bu ekibin merkezinde yer alan önemli bir bileşeni olmakla birlikte, tek başına yürüteceği faaliyetin Yasa ile öngörülen amacı gerçekleştirmeye yetmeyeceği açıktır. Tam gün işyeri hekimi istihdamı gereken işyerlerinin çok sayıda işçi çalıştıran büyük ve/veya yüksek riskli işlerin yapıldığı yerler olduğu da gözetildiğinde, bir işyeri hekiminin kendisine mevzuat ile yüklenen görevleri, herhangi bir yardımcı sağlık personeli 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, bir yandan yetki belgesinin iptali, diğer yandan işçilerin yaşam ve sağlıklarının risk altına sokulması gibi işyeri hekiminin ve çalışanların zararına sonuç doğuracağı ise açıktır.

İşin doğası gereği, bütün iş ve işlemlerinde karlılık beklentisi içinde olan işverenin, maliyet arttırıcı bir unsur olarak göreceği diğer sağlık personelini istihdam etmekten kaçınması beklenen bir sonuçtur. Bu durum, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine ilişkin temel düzenlemelerin ihtiyari değil, zorunlu düzenlemeler olmasını gerektirmektedir. İptali istenen 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 vb. diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi bütünüyle işverenin inisiyatifine bırakılmıştır. Bu durumda, söz konusu işyerlerinde çalışanların işten kaynaklanan sağlık ve güvenlik riskinin azaltılması ve/veya ortadan kaldırılmasının önemli ölçüde zafiyete uğrayacağı her türlü tartışmanın dışındadır.

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, 'Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.' denilirken; 56 ncı maddesinin ilk fıkrasında, herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilmiş; üçüncü fıkrasında ise, Devlete herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak görevi verilmiştir.

Kişinin yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürme hakları, birbirleriyle sıkı bağlantıları olan, devredilmez, vazgeçilmez temel haklardandır. Bu haklara karşı her türlü engelin ortadan kaldırılması da devlete görev olarak verilmiştir. Güçlüler karşısında güçsüzlerin korunması, yaşama hakkının korunması, çalışanların hayatlarını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmelerinin güvence altına alınması, Devletin Anayasal yükümlülükleri arasındadır. Bu bağlamda, çalışma yaşamına ve iş sağlığı

ve güvenliğine ilişkin kuralların en gerekli oldukları fazla sayıda işçinin tehlikeli işlerde çalıştığı iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin temel gerekliliklerine istisna oluşturan düzenleme getirilmesi, Anayasanın 17 nci ve 56 ncı maddelerindeki kurallarla bağdaşmaz.

Yukarıda açıklandığı üzere, 6 ncı maddenin (3) numaralı fıkrasındaki, 'Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.' şeklindeki hükmün, çok sayıda ve tehlikeli işlerde işçi çalıştırın işyerlerinde 'işyeri sağlık ve güvenlik birimi'ni tam zamanlı hekime indirgediği açık olduğundan, çalışanların yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve hayatlarını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürme haklarının özünü zedelediğinden Anayasanın 17 nci ve 56 ncı maddelerine aykırıdır.

İlgi Kararınızın 3. maddesinde belirtilen hususlar:6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8 inci maddesinin (1) numaralı fıkrası; sehven İptal Dava Dilekçesinde yer almıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının Anayasanın Başlangıç'ı ile 2 nci ve 90 ncı maddelerine aykırı olduğuna ilişkin savımızı, geri çektiğimizi Yüksek Mahkemenize bildirir; istemimizin kabulünü bilgilerinize sunarız.

İlgi Kararınızın 4. maddesinde belirtilen hususlar:6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30 uncu ve 31 inci maddelerinin Anayasanın 2 nci, 17 nci, 49 uncu, 50 nci ve 56 ncı maddelerine aykırılığına ilişkin, ilgi kararınızda belirtilen eksiklikler aşağıdaki şekilde tamamlanmıştır.

3) 6331 Sayılı 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30 uncu Maddesi ile 31 inci Maddesinin Anayasaya Aykırılığı

6331 sayılı Yasanın 30 uncu maddesiyle, 6331 sayılı Yasanın konusunu oluşturan uygulamaya ilişkin teknik konulara ek olarak esas ve usule ilişkin bütün hususlar, temel esaslar tespit edilmeden, çerçeve çizilmeden, hiçbir ölçü getirilmeden bütünüyle yönetmeliğe bırakılırken; 31 inci maddesinde ise, yine aynı şekilde alt ve üst sınırlar belirtilmeden yetkilendirme bedelleri ile yetki belgelerinin askıya alınmasına ilişkin cezai müeyyideler yönetmeliğe bırakılmıştır.

Anayasanın 7 nci maddesinde, yasama yetkisinin Türk Milleti adına Türkiye Büyük Millet Meclisine ait olduğu ve bu yetkinin devredilemeyeceği; 123 üncü maddesinde ise, idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ve kanunla düzenleneceği kurallarına yer verilmiştir.

Yasama yetkisinin asli bir yetki olması ve dolayısıyla genelliği nedeniyle, yasama organı, dilediği alanı Anayasal ilke ve kurallara uygun olmak koşuluyla düzenleme yetkisine sahiptir. Bununla birlikte, yasama organı, yasama yetkisinin asli ve devredilemez, buna karşın yürütme ve idarenin düzenleme yetkisinin ise türevsel, istisnai ve sınırlı olduğunu gözeterek, temel ilkelerini koyduğu, esaslarını düzenlediği, çerçevesini çizdiği konularda yürütme ve idareye konunun uzmanlık gerektiren veya yönetim tekniğine uygun ayrıntılarını düzenleme yetkisi tanıyabilir.

Oysa iptali istenen 30 uncu ve 31 inci maddelerdeki düzenlemelerde, herhangi bir temel ilke konulmadan, esas ve usuller düzenlenmeden, çerçeve çizilmeden, alt ve üst sınırlar belirlenmeden tümüyle yönetmeliğe bırakılarak yasama yetkisi fiilen idareye devredilmiş

bulunmaktadır. Bu durumun yasama yetkisinin devredilmezliği ile idarenin kanuniliği ilkeleriyle bağdaşmadığı ve dolayısıyla Anayasanın 7 nci ve 123 üncü maddelerine aykırılık oluşturduğu açıktır.

Anayasanın 2 nci maddesinde sosyal hukuk devleti ilkesi Cumhuriyetin temel nitelikleri arasında sayılmıştır. Anayasa Mahkemesinin birçok kararında belirtildiği üzere sosyal hukuk devleti, temel hak ve özgürlükleri en geniş ölçüde gerçekleştiren ve güvence altına alan, toplumsal gerekleri ve toplum yararını gözeten, kişi ve toplum yararı arasında denge kuran, toplumsal dayanışmayı en üst düzeyde gerçekleştiren, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak eşitliği ve sosyal adaleti sağlayan, çalışma hayatının gelişmesi için önlemler alarak çalışanları koruyan, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik sorunlarını çözmeyi yüklenmiş, ülkenin kalkınmasıyla birlikte ulusal gelirin sosyal katmanlar arasında adaletli biçimde sağlanmasını amaç edinmiş devlettir. Güçsüzleri güçlülere ezdirmemek ilkesi, herkesi, bu arada çalışanları, emeklilerle yaşlıları, durumlarına uygun düzenlemelerle, sağlıklı, mutlu ve güven içinde yaşatmayı gerektirir.

Öte yandan, Anayasanın 17 nci maddesinde, herkese yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı tanınmış; 56 ncı maddesinde ise, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilerek, devlete vatandaşın korunmuş çevre şartlarında beden ve ruh sağlığı içinde yaşamını sürdürmek için pozitif yükümlülük yüklenmiştir.

Kişinin yaşama hakkı ile maddi ve manevi varlığını koruma hakkı, birbirleriyle sıkı bağlantıları olan, devredilmez ve vazgeçilmez haklardandır. Devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak için sağlık kuruluşlarını planlayıp ekonomik, verimli ve etkili bir şekilde hizmet vermelerini düzenlemekle yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliğini konu alan 6331 sayılı Yasada öngörülen 'İşyeri sağlık ve güvenlik birimi'de sağlık kuruluşu kapsamındadır.

Devletin, sağlık politikasını ve bunun bir alt unsuru olan iş sağlığı ve güvenliğini güven ve kararlılık içinde sürdürmesi Anayasal bir yükümlülüğü iken, bunun temel şartı olan düzenlemelerin yasayla kurallaştırılmak yerine, bütünüyle yürütmenin ve idarenin inisiyatifine bırakılarak sosyal hukuk devleti ile yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme, sağlıklı ve dengeli bir çevrede beden ve ruh sağlığı içinde yaşama hakkına ilişkin olarak Devlete verilen Anayasal yükümlülüklerin gereklerinden kaçınılması, Anayasanın 2 nci, 17 nci ve 56 ncı maddelerine aykırıdır.

Diğer yandan, Anayasanın 49 uncu maddesinde, devlete çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak görevleri verilmiş; 50 nci maddesinde ise, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı belirtilmiştir.

Anayasa ile devlete verilen bu görevlerin iş sağlığı ve güvenliğini konu alan bir yasaya bütünüyle yansıtılması gerekirken, yönetmeliğe bırakılarak yürütmenin takdirine bırakılması, Anayasanın 49 uncu ve 50 nci maddeleriyle bağdaşmaz.

Yukarıda açıklandığı üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30 uncu ve 31 inci maddeleri, Anayasanın 2 nci, 7 nci, 17 nci, 49 uncu, 50 nci, 56ncı ve 123üncü maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekir."