

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Esas Sayısı : 2012/97

Karar Sayısı : 2013/51

Karar Günü : 3.4.2013

R.G. Tarih-Sayı : 31.12.2013-28868

İPTAL DAVASINI AÇAN : Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyeleri Emine Ülker TARHAN ve Levent GÖK ile birlikte 117 milletvekili

İPTAL DAVASININ KONUSU : 20.6.2012 günlü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun:

1- 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasının (d) bendinin,

2- 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (d) bendinin,

3- 6. maddesinin (3) numaralı fıkrasının,

4- 8. maddesinin (1), (2), (4) ve (7) numaralı fıkralarının,

5- 30. ve 31. maddelerinin,

Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 2., 17., 18., 49., 50., 56., 90., 130., 131. ve 135. maddelerine aykırılığını ileri sürerek iptallerine ve yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesi istemidir.

II- YASA METİNLERİ

A- İptali İstenen Yasa Kuralları

6331 sayılı Kanun'un dava konusu kuralların da yer aldığı maddeleri şöyledir:

'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.

MADDE 3- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,

c) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

ç) Destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi,

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,

e) Genç çalışan: Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı,

f) İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı,

g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen özre uğratan olayı,

ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

h) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,

ı) İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,

i) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,

j) *Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,*

k) *Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu,*

l) *Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,*

m) *Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,*

n) *Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü,*

o) *Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,*

ö) *Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,*

p) *Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,*

r) *Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu,*

s) *Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,*

ş) *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.

(2) *İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.*

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

MADDE 6- (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.**

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.

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

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

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

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

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

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler

kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B- Dayanılan ve İlgili Görülen Anayasa Kuralları

Dava ve ek dava dilekçesinde, Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 2., 17., 18., 49., 50., 56., 90., 130., 131. ve 135. maddelerinedayanılmış, Anayasa'nın 7. maddesi ise ilgili görülmüştür.

III- İLK İNCELEME

A- Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü hükümleri gereğince Serruh KALELİ, Alparslan ALTAN, Fulya KANTARCIOĞLU, Mehmet ERTEN, Serdar ÖZGÜLDÜR, Osman Alifeyyaz PAKSÜT, Zehra Ayla PERKTAŞ, Recep KÖMÜRCÜ, Burhan ÜSTÜN, Engin YILDIRIM, Nuri NECİPOĞLU, Hicabi DURSUN, Celal Mümtaz AKINCI, Erdal TERCAN, Muammer TOPAL ve Zühtü ARSLAN'ın katılımlarıyla 27.9.2012 gününde yapılan ilk inceleme toplantısında öncelikle dava konusu kuralların bazılarına yönelik olarak iptal davasının açılmış sayılıp sayılmayacağı sorunu görüşülmüştür.

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 38. maddesinin (6) numaralı fıkrasında '*İptal davalarında, Anayasaya aykırılıkları ileri sürülen hükümlerin Anayasanın hangi maddelerine aykırı olduğunun ve gerekçelerinin belirtilmiş olması zorunludur.*' kuralı yer almış, Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 45. maddesinde de '*İptali istenen kurallar ve bunların her birinin Anayasanın hangi maddelerine aykırılık oluşturduğu, 'Anayasaya aykırılıkları ileri sürülen hükümlerin her birinin Anayasanın hangi maddelerine, hangi nedenlerle aykırı olduğunun ayrı ayrı ve gerekçeleriyle birlikte açıkça gösterilmesi'* dava dilekçesinde yer alması gereken hususlar arasında sayılmıştır.

6216 sayılı Kanun'un 39. maddesinin (1) numaralı fıkrasında, dava dilekçesinin, 38. maddede gösterilen şartları taşıyıp taşımadığının kayıt tarihinden itibaren on gün içinde inceleneceği, başvuru dilekçesindeki varsa eksikliklerin kararla saptanarak onbeş günden az olmamak üzere verilecek süre içinde tamamlanması için ilgililere tebliğ olunacağı, aynı maddenin (3) numaralı fıkrasında ise birinci fıkrada belirtilen süre içinde eksikliklerin tamamlanmaması hâlinde Genel Kurulca iptal davasının açılmamış sayılmasına karar verileceği belirtilmiştir.

Dava dilekçesinde, 6331 sayılı Kanun'un;

1- 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasının (d) bendinin, Anayasa'nın 17. ve 56. maddelerine,

2- 6. maddesinin (3) numaralı fıkrasının Anayasa'nın 17. ve 56. maddelerine,

3- 8. maddesinin (1) numaralı fıkrasının Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 2. ve 90. maddelerine,

4- 30. ve 31. maddelerinin Anayasa'nın 2., 17., 49., 50. ve 56. maddelerine de aykırı oldukları belirtilerek iptallerinin istenmesine karşın bu hükümlerin her birinin aykırı olduğu ileri sürülen her bir Anayasa maddesine ilişkin gerekçelerini gösterilmediği,

saptanmıştır.

Açıklanan nedenlerle, 6216 sayılı Kanun'un 39. maddesinin (1) numaralı fıkrası ile İçtüzüğün 49. maddesi uyarınca Ankara Milletvekilleri Emine Ülker TARHAN ile Levent GÖK'e bildirimde bulunulmasına ve yukarıda belirtilen eksikliklerin giderilmesi için kararın tebliğinden başlayarak 15 (onbeş) gün süre verilmesine OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

B- Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü hükümleri uyarınca Haşim KILIÇ, Serruh KALELİ, Alparslan ALTAN, Fulya KANTARCIOĞLU, Mehmet ERTEN, Serdar ÖZGÜLDÜR, Osman Alifeyyaz PAKSÜT, Zehra Ayla PERKTAŞ, Recep KÖMÜRCÜ, Burhan ÜSTÜN, Engin YILDIRIM, Nuri NECİPOĞLU, Hicabi DURSUN, Celal Mümtaz AKINCI, Erdal TERCAN ve Muammer TOPAL'ın katılımlarıyla 8.11.2012 gününde yapılan ilk inceleme toplantısında:

20.6.2012 günlü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun;

A- 8. maddesinin (1) numaralı fıkrasına ilişkin iptal davasının, dava dilekçesine sehven yazıldığına bildirilmiş olması nedeniyle açılmamış sayılmasına,

B- 1- 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasının (d) bendinin,

2- 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (d) bendinin,

3- 6. maddesinin (3) numaralı fıkrasının,

4- 8. maddesinin (2), (4) ve (7) numaralı fıkralarının,

5- 30. ve 31. maddelerinin,

dosyada eksiklik bulunmadığından esasının incelenmesine, yürürlüklerinin durdurulması isteminin esas inceleme aşamasında karara bağlanmasına,

OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

IV- ESASIN İNCELENMESİ

Dava ve ek dava dilekçesi ile ekleri, Raportör Ömer DURAN tarafından hazırlanan işin esasına ilişkin rapor, iptali istenilen yasa kuralları, dayanan ve ilgili görülen Anayasa kuralları ve bunların gerekçeleri ile diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A- Kanun'un 2. Maddesinin (2) Numaralı Fıkrasının (d) Bendinin İncelenmesi

Dava dilekçesinde, ceza infaz kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumu bünyesinde çalışan çok sayıda hükümlü ve tutuklunun bulunduğu, Kurumda ciddi miktarda üretimin yapıldığı buna bağlı olarak da önemli bir ekonomik büyüklüğe ulaşıldığı, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli tedbirlerin alınmasının sosyal devletin de bir gereği olduğu, Anayasa'nın 17. maddesinde yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının herkese tanındığı, bu bağlamda işyurtlarında çalışan hükümlülerin de bu hakkın kapsamında olduğu, yaşama hakkının gereği olarak çalışanların iş kazaları ile meslek hastalıklarından korunması ve sosyal güvenliğin sağlanmasının Devlete verilmiş bir yükümlülük olduğu, cezaevlerinin işyurtlarında çalışan tutuklu ve hükümlülerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve dolayısıyla çalışanların iş kazaları ile meslek hastalıklarından korunması amacıyla çıkarılmış Kanun hükümlerinden istisna tutulmalarının anayasal koruma altındaki yaşama hakkı ile maddî ve manevî varlığı koruma haklarını zedelediği, Anayasa'nın 56. maddesinde, Devlete, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak görevinin verildiği, getirilen istisnanın ise kişilerin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürme hakkının özünü zedelediği belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 2., 17. ve 56. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Kanun'un '*Kapsam ve İstisnalar*' başlıklı 2. maddesinde, Kanun'un kapsamı belirtilmektedir. Davaya konu kural ise hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinin Kanun'un kapsamı dışında olduğunu belirlemekte ve kapsam bakımından istisna getirmektedir.

Anayasa'nın 2. maddesine göre, Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, Başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir. Bu maddede nitelikleri belirtilen sosyal hukuk devleti, insan haklarına dayanan, kişilerin huzur, refah ve mutluluk içinde yaşamalarını güvence altına alan, kişi hak ve özgürlükleriyle kamu yararı arasında adil bir denge kurabilen, çalışma hayatını geliştirmek ve ekonomik önlemler olarak çalışanlarını koruyan, onların insan onuruna uygun hayat sürdürmelerini sağlayan, milli gelirin adalete uygun biçimde dağıtılması için gereken önlemleri alan, sosyal güvenlik hakkını yaşama geçirebilen, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak sosyal adaleti ve toplumsal dengeleri gözetken devlettir. Çağdaş devlet anlayışı sosyal hukuk devletinin tüm kurum ve kurallarıyla Anayasa'nın özüne ve ruhuna uygun biçimde kurularak işletilmesini, bu yolla bireylerin refah, huzur ve mutluluğunun sağlanmasını gerekli kılar.

Anayasa'nın 17. maddesinin ilk fıkrasında da herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu; 56. maddesinde de Devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlayacağı belirtilmiştir.

4301 sayılı Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İşyurtları Kurumunun Kuruluş ve İdaresine İlişkin Kanunla hükümlü ve tutukluların meslek ve sanatlarının korunup geliştirilmesi veya bir meslek ve sanat öğrenmeleri amacına yönelik olarak çalışmalarını sağlamak üzere işyurtları açmak ve bunların bütün mali ve idari işlerini bir merkezden düzenlemek ve yönetmek Adalet Bakanlığına bir görev olarak verilmiş olup anılan Bakanlıkta bu görevi aynı Kanunla kendisine bağlı olarak kurulmuş olan Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumu aracılığı ile yürütmektedir.

Kanun'da işyurtları, hükümlü ve tutukluların meslek ve sanatlarını koruyup geliştirmek veya bunlara bir meslek ve sanat öğretmek, bu suretle üretilen ekonomik değerleri pazarlamak için ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri üniteler olarak tanımlanmıştır.

İşyurtlarında yürütülen hizmetler esasen hükümlü ve tutuklulara bir mesleğin ya da sanatın öğretilmesi, bu meslek ve sanatların korunup geliştirilmesine yönelik olarak yürütülmektedir. Bununla birlikte infaz hizmetleri sırasında yürütülen bu meslek ve sanatlar aslında esenlendirme ve rehabilitasyon amaçlı olarak yürütülmekte, hükümlü ve tutukluların infazlarının daha rahat, güvenli yapılması ve topluma kazandırılması amaçlanmaktadır. Bundan dolayı hükümlü ve tutukluların işyurtlarında çalıştırılmaları işçi terimi kapsamında değerlendirilmemektedir. Zira, anılan kişiler için aslanan hukuki vasıf işçi olmalarından ziyade hükümlülük ve tutukluluk hâlidir. Bunun doğal sonucu olarak hak ve yükümlülükleri de ayrı düzenlemelerle belirlenmektedir. Benzer şekilde bu kişilerin istihdamı, çalışma ya da çalıştırma olmaktan öte bir iyileştirme ve esenlendirme olarak kabul görmektedir. Nitekim, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük'te de hükümlü ve tutukluların istihdamı, iyileştirme olarak kabul edilmiştir.

Diğer taraftan, kişilerin maddi ve manevi varlıklarını geliştirilebilmelerinin, mutlu, huzurlu, beden ve ruh sağlığına sahip olabilmelerinin başlıca şartı, ihtiyaç duydukları anda sağlık hizmetlerine ulaşip ihtiyaç duydukları oranda bu hizmetlerden yararlanabilmeleridir. Bu amacın gerçekleştirilmesi kuşkusuz Devlet için bir görev ve kişiler için de bir haktır. Kanun, işçiler için işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek üzere çıkarılmış bulunmaktadır. Devletin gözetim ve denetimi altında rehabilite amacıyla çalıştırılan hükümlü ve tutukluların, gerek kendilerinin işçi sayılmamaları ve gerekse Devletin de bu kişiler açısından işveren olarak kabul edilememesi nedeniyle Kanun'un getirmiş olduğu iş sağlığı ve güvenliğini temine ilişkin düzenlemelerden farklı bir uygulamaya tabi tutulabilmeleri mümkündür. Bir başka ifadeyle hükümlü ve tutukluların işçi sayılmamaları nedeniyle Kanun kapsamı dışında tutulması bu kişilerin iş sağlığı ve güvencelerinin olmadığı anlamına gelmemekte, bu durum sadece kendi hukuki vasıflarına uygun olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla, hükümlü ve tutukluların hukuki durumları göz önüne alındığında diğer işçilerden farklı bir rejime tabi tutulmalarında Anayasa'ya aykırılık bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 2., 17. ve 56. maddelerine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.

Engin YILDIRIM bu görüşe katılmamıştır.

B- Kanun'un 3. Maddesinin (1) Numaralı Fıkrasının (d) Bendinin İncelenmesi

Dava dilekçesinde, iş güvenliği ve sağlık personeline yönelik eğitimlerle ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının doğrudan yetkili kılındığı, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, özellikle de Türk Tabipler Birliğinin, bu süreçte yok sayıldığı, anılan kuruluşlar ve ayrıca sendikaların bu alanda eğitim vermelerinin engellendiği, işyeri hekimliğinin normal hekimlik üstüne bir ihtisas ve yan dal olarak kabul edildiği ve yükseköğretim niteliğinde olduğu, Anayasa'ya göre yükseköğretimin üniversiteler tarafından verilmesinin şart olduğu, buna göre bu eğitimin sadece üniversiteler ya da uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde verilebileceği, lisans ve lisansüstü eğitim konusunda anayasal kuruluşlar olan üniversitelerin anayasal yetkilerini kullanabilmelerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından yetki almış olmalarıyla

mümkün hâle geldiği, Kanun ile getirilen düzenlemelerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının özel şirketleri lisansüstü öğrenim niteliğindeki işyeri hekimliği eğitimi verme konusunda yetkilendirebileceği belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 130., 131. ve 135. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Kanun'un '*Tanımlar*' başlıklı 3. maddesinde, Kanun'da geçen kavramlar tanımlanmaktadır. Maddenin (1) numaralı fıkrasının dava konusu (d) bendinde, '*Eğitim Kurumu*'nun tanımı yapılmıştır. Dava konusu kural, Kanun ile gelen ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek açısından işletmelerde görevlendirilmesi öngörülen başta iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olmak üzere diğer sağlık personelinin eğitimlerinin yapılması konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilecek kamu kurum ve kuruluşlarının, üniversitelerin ve Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseselerin Kanun'un uygulanmasında eğitim kurumu olarak kabul edileceğini ifade etmektedir.

Anayasa'nın 130. maddesinde, çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacıyla ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversitelerin Devlet tarafından kanunla kurulacağı hüküm altına alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak olan hekim, mühendis, mimar ve teknik elemanlar tıp, mühendislik ve teknik bölümlerle ilgili lisans, lisansüstü veya uzmanlık eğitimlerini tamamlamış belirli unvanlardaki kişilerdir. Bu kişilere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak verilecek eğitim, bir sertifika programı çerçevesinde bu kişilerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlayan teorik ve uygulamalı kısımlardan oluşan bir eğitim olup yüksek öğretim kurumları tarafından verilen tıp, mühendislik ve teknik eğitim alanındaki lisans ve lisansüstü eğitimle bir benzerliği ve ilgisi bulunmamaktadır. Ayrıca, bu kişilere iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak verilecek eğitim sonucunda tıp veya mühendislik eğitimiyle ilgili bir belge de verilmemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak olan hekim, mühendis, mimar ve teknik elemanlara bir sertifika programı çerçevesinde verilen teorik ve uygulamalı kısımlardan oluşan eğitimin, yükseköğretim kurumları tarafından verilen lisans ve lisansüstü eğitimle ilgisi bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 130. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.

Kuralın, Anayasa'nın 131. ve 135. maddesiyle ilgisi görülmemiştir.

C- Kanun'un 6. Maddesinin (3) Numaralı Fıkrasının İncelenmesi

Dava dilekçesinde, işyeri hekimlerinin hangi işyerlerinde tam süreli olarak görevlendirileceklerine dair yasal düzenlemeye yer verilmediği ve bu konunun Kanun'un 30. maddesiyle yönetmeliğe bırakıldığı, buna göre işyeri hekiminin tam süreli olarak görevlendirildiği işyerlerinin çok sayıda işçinin çalıştığı işyerleri olarak belirlendiği, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işverenin işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurması gerektiği ancak bu birimde işyeri hekiminin tek başına

çalışmasının anılan birimden beklenen faydanın sağlanamamasına neden olacağı, işyeri hekimliği hizmetinin aslında bir sağlık ekibi işi olduğu, kârlılık beklentisi içinde olan işverenin maliyet arttırıcı bir unsur olarak göreceği diğer sağlık personelinin istihdam etmekten kaçınacağı, bundan dolayı işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine ilişkin temel düzenlemelerin ihtiyari değil zorunlu düzenlemeler olması gerektiği belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 17. ve 56. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Kanun'un '*İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri*' başlıklı 6. maddesi, genel olarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren tarafından sağlanması gerekli yükümlülükleri düzenlemektedir. Davaya konu kural ise anılan maddenin işverene yüklediği yükümlülükler dair getirmiş olduğu bir kolaylık olup belirli durumlarda diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi mecburiyetine esneklik sağlamaktadır. Buna göre, tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirilme zorunluluğunun kaldırılması diğer sağlık personelinin hiçbir suretle görevlendirilemeyeceği anlamına gelmemekte ve bu husus işverenin tercihinin bırakılmaktadır. Dolayısıyla, Kanunla getirilen diğer yükümlülükler varlığını devam ettirmektedir.

Anayasa'nın 56. maddesinde, Devletin, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlayacağı belirtilmiştir. Kişilerin hayatlarını mutlu, huzurlu, beden ve ruh sağlığına sahip olarak sürdürebilmeleri, ihtiyaç duydukları anda sağlık hizmetlerine ulaşım ihtiyacı duydukları oranda bu hizmetlerden yararlanabilmeleri ile sağlanılabilecektir. Burada gözetilmesi gereken işyerinde iş sağlığı için gerekli olan işyeri hekiminin varlığıdır. İşyeri hekimi, sağlık konusunda, sahip olduğu bilgi, birikim ve donanıyla süreç içerisinde en yetkin olan kişidir. Kanun koyucunun işyerinde iş sağlığı için işyeri hekiminin tam süreli olarak görevlendirilmesi hâlinde diğer sağlık personelinin istihdamını işverenin tercihinin bırakması hususu kanun koyucunun takdirinde olup kuralın, Anayasa'ya aykırı bir yönü bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 56. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.

Kuralın, Anayasa'nın 17. maddesiyle ilgisi görülmemiştir.

D- Kanun'un 8. Maddesinin (2) Numaralı Fıkrasının İncelenmesi

Dava dilekçesinde, hiçbir ek güvence sağlanmaksızın işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına işverenin denetlenmesinde kamusal bir görev yüklendiği, böylesi bir sorumluluğun işçi sağlığının korunmasında hiçbir etki yapmayacağı ve kamusal makamların sorumluluklarının önüne geçeceği belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Dava konusu kural, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına, görevlendirildikleri işyerlerinde mesleklerini icra ederken, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak alınmasını gerekli gördükleri tedbirleri, işverene yazılı olarak bildirmeleri yükümlülüğünü getirmekte ve bildirilen bu tedbirlerden, niteliği itibarıyla hayatı derecede tehlikeli olanlardan işveren tarafından yerine getirilmeyenlerin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili birimine bildirilmesini düzenlemektedir.

Anayasa'nın 49. maddesinde, çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilmiş; Devlete, çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları

korumak, çalışmayı denetlemek ve işsizliği gidermeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli önlemleri almak ödevi verilmiştir. Devlet, kişinin çalışma hakkını kullanabilmesi için iş alanında gerekli önlemleri alacak ve sınırlamaları kaldırarak görevini yerine getirecek, birey de çalışarak topluma yük olmaktan kurtulacaktır.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, kamu gücü kullanan kişiler olmayıp görmüş oldukları eksikliklere doğrudan Devletin üstün buyurma gücünü kullanmak suretiyle müdahale edebilmeleri de mümkün değildir. Bu bakımdan anılan kişilere, düzeltilmesi talebiyle işverene bildirmiş oldukları tedbirlerden işveren tarafından yerine getirilmeyenlerden hayati tehlike arz edenleri Bakanlığın ilgili birimine bildirme görev ve yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülük yalnızca bildirim niteliğinde olup, kuralla Devletin iş ve işçi sağlığına ilişkin görevlerine son verilmesi gibi bir durum söz konusu değildir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ek bir güvence verilmemesinin bu kişilerin hizmetlerinden beklenen yararları ortadan kaldıracabileceği iddia edilmiş ise de 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 açıktır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 49. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.

E- Kanun'un 8. Maddesinin (4) Numaralı Fıkrasının İncelenmesi

Dava dilekçesinde, yetki belgesinin askıya alınması için gerekli eylem, '*iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmalin*' tespit edilmesi olarak tanımlanmış olup, bu tanımlamada geçen ihmalin net olmadığı, hukuk devletinin temel ilkelerinden birinin belirlilik olduğu, 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 içermesinin gerekli olduğu belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 2. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Davaya konu kural ile işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının ihmali sonucunda, görev yaptığı işyerinde çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak bir şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde ihmalin tespiti hâlinde, ilgili personelin sahip olduğu yetki belgesinin askıya alınacağı düzenlenmektedir.

Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan hukuk devletinin temel ilkelerinden birisi '*belirlilik*'tir. Bu ilkeye göre, yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup bireyin, kanundan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini verdiğini bilmesini zorunlu kılmaktadır. Birey ancak bu durumda kendisine düşen yükümlülükleri öngörebilir ve davranışlarını belirler.

İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumluluk alanlarının Kanun'un 30. maddesinin vermiş olduğu yetki ile yönetmelikle düzenleneceği ve bu yönetmeliğin açıkça anılan kişilerin yetki, sorumluluk, hak ve ödevlerini düzenlediği düşünüldüğünde ihmalin tespitinde bir belirsizliğin bulunduğu söylenemez. Dava konusu kuralda işaret edilen tespit edilecek ihmal de; aynı maddenin iki ve üç numaralı fıkralarında yer alan düzenlemeler ile birlikte değerlendirildiğinde kusur sorumluluğuna işaret edildiği görülmektedir. Kaldı ki ihmali tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin askıya alınması işlemlerinin Kanun'un diğer maddeleri de dâhil olmak üzere, çıkarılacak yönetmelikler ve diğer düzenleyici işlemler çerçevesinde yürütüleceği açıktır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 2. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.

F- Kanun'un 8. Maddesinin (7) Numaralı Fıkrasının İncelenmesi

Dava dilekçesinde, kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilen ve kamu görevlisi olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına yetersiz de olsa ilave bir ödemenin yapılacağı ancak, bu ödemede aylık 80 saatten fazla çalışmanın dikkate alınmayacağı ve hiçbir karşılık ödenmeyeceği, karşılığı ödenmeksizin yaptırılan bu çalışmanın angarya olduğu belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 18. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Dava konusu kural, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personelin gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında çalışmakta oldukları kurumlarda ya da kendilerinin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında da görevlendirileceğini, bu görevlendirmelerden dolayı görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödemenin hizmet alan kurum tarafından yapılacağını, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılamayacak olan bu ödemenin ise günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saate kadar yapılabileceğini, fazlası için ise ödemede bulunulamayacağını düzenlemektedir.

Anayasa'nın 18. maddesinde, hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu; şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar, olağanüstü hâllerde vatandaşlardan istenecek hizmetler, ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmalarının zorla çalıştırma sayılamayacağı belirtilmiştir.

Angarya, kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılmasıdır. Buna göre, angaryanın varlığından söz edebilmek için, öncelikle kişinin emeğinin karşılığı ödenmeden çalıştırılması ve bu çalıştırılmanın zorla gerçekleşmesi gerekmektedir. Dava konusu kuralda ise aylık karşılığında istihdam olunan kamu görevlileri, gerekli şartları taşımaları hâlinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olarak günlük mesai saatlerine bağlı şekilde çalıştırılabilmektedirler. Bu açıdan anılan kişilere yapılan ödeme, mesai saatleri içerisinde icra edilen bir faaliyet karşılığı yapılan bir ödeme olup aylık veya ücret olarak değil ancak ilave ödeme olarak adlandırılmıştır. Angarya yasağının oluşabilmesi için emeğin karşılığının ödenmemesi gerekmektedir. Dava konusu kural iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde çalışacak olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı personele ödeme yapılmaması bir yana ilave ödeme öngörmektedir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenmekte olan aylık ve ücretin

çalışmanın karşılığı olduğu düşünüldüğünde, seksen saati aşan kısım da dâhil olmak üzere, yapılan hizmetin mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesi karşısında bedeli ödenmeyen bir hizmetin bulunmadığı görülmektedir.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa'nın 18. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.

G- Kanun'un 30. ve 31. Maddelerinin İncelenmesi

Dava dilekçesinde, Kanun'un konusunu oluşturan uygulamaya ilişkin teknik konulara ek olarak esas ve usule ilişkin bütün hususların, temel esaslar tespit edilmeden, çerçeve çizilmeden, hiçbir ölçü getirilmeden bütünüyle yönetmeliğe bırakıldığı, yasama yetkisinin Türk Milleti adına Türkiye Büyük Millet Meclisine ait olduğu ve bu yetkinin devredilemeyeceği, idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ve kanunla düzenleneceği, Anayasa'da Cumhuriyetin temel nitelikleri arasında sosyal hukuk devleti ilkesinin belirtildiği, bu ilkeyle devletin iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik sorunlarını çözme görevini yüklediği, ülkenin kalkınmasıyla birlikte ulusal gelirin sosyal katmanlar arasında adaletli biçimde sağlanmasını amaç edindiği, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu, yaşama hakkı ile maddi ve manevi varlığını koruma hakkının birbirleriyle sıkı bağlantıları olan, devredilmez ve vazgeçilmez haklar olduğu, devlete, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri koruma görevleri verildiği, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak koruma altına alındığı belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 2., 17., 49., 50. ve 56. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 43. maddesine göre, ilgisi nedeniyle dava konusu kurallar, Anayasa'nın 7. maddesi yönünden de incelenmiştir.

Dava konusu kurallardan 30. madde ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların görev, yetki ve yükümlülükleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar, acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular, işyerlerinde işin durdurulması, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması konularında yönetmelikle düzenleme yapma yetkisi verilmekte; 31. madde ile de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak öngörülmüş olan hizmetleri sunmakla yükümlü olan kişi, kurum ve kuruluşlar ile eğitim kurumlarının yetkilendirilme ve belgelendirilme bedellerinin belirlenmesini, ayrıca anılan kişi ve kurumların kendileri ile ilgili olarak getirilmiş olan kuralları ihlal etmeleri hâlinde bu ihlallerin hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınmasını, yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirleneceği öngörülmektedir.

Anayasa'nın 2. 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 ve uygulanabilir olması,

ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi de gereklidir. Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup bireyin, kanundan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini verdiğini bilmesini zorunlu kılmaktadır.

Anayasa'nın 7. maddesinde, yasama yetkisinin Türkiye Büyük Millet Meclisine ait olduğu ve bu yetkinin devredilemeyeceği öngörülmüştür. Buna göre, kanun ile düzenlenmesi öngörülen konularda, yürütme organına, genel, sınırsız, esasları ve çerçevesi belirsiz bir düzenleme yetkisi verilmesi, yasama yetkisinin devri anlamına geleceğinden Anayasa'nın 7. maddesine aykırı düşer. Ancak, kanunda temel esasların ve çerçevenin belirlenmesi koşuluyla, uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların düzenlenmesinin yürütmeye bırakılması Anayasa'ya aykırılık oluşturmaz. Bu bağlamda, sık sık değişik önlemler alınmasına veya bunların kaldırılmasına gerek görülen ekonomik, teknik veya benzeri alanlarda temel kurallar saptandıktan sonra ayrıntıların düzenlenmesinin idareye verilmesi, yasama yetkisinin devri olarak nitelendirilemez.

Dava konusu kurallarda yürütme organı tarafından yönetmelikle belirlenmesi öngörülen hususların Kanun'un diğer maddelerindeki hükümler de göz önüne alınarak yapılacağı şüphesizdir. Bu bağlamda, dava konusu kurallarda yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemler ile belirlenecek olan hususlar mutlaka kanun ile düzenlenmesi gerekmeyen teknik ve ayrıntıyı içeren kurallardır. Bu nedenle, Kanun'da belirtilen genel çerçeve ve esaslar doğrultusunda, teknik ve uygulamayı esas alan detayların belirlenmesi konusunda idareye yetki verilmesi yasama yetkisinin devri niteliğinde değildir.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu kurallar Anayasa'nın 2. ve 7. maddelerine aykırı değildir. İptal istemlerinin reddi gerekir.

Kuralların, Anayasa'nın 17., 49., 50. ve 56. maddeleriyle ilgisi görülmemiştir.

Zehra Ayla PERKTAŞ 30. maddenin (1) numaralı fıkrasının (a) bendinin sonunda yer alan *'ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar'* ibaresi yönünden bu görüşe katılmamıştır.

V- YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİ

20.6.2012 günlü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun;

A- 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasının (d) bendine,

B- 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (d) bendine,

C- 6. maddesinin (3) numaralı fıkrasına,

D- 8. maddesinin (2), (4) ve (7) numaralı fıkralarına,

E- 30. ve 31. maddelerine,

yönelik iptal istemleri, 3.4.2013 günlü, E.2012/97, K.2013/51 sayılı kararla reddedildiğinden, bu maddelere, fıkralara ve bentlere ilişkin yürürlüğün durdurulması istemlerinin REDDİNE, 3.4.2013 gününde OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

VI- SONUÇ

20.6.2012 günlü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun;

A- 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasının (d) bendinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin REDDİNE, Engin YILDIRIM'ın karşıoyu ve OYÇOKLUĞUYLA,

B- 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (d) bendinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin REDDİNE, OYBİRLİĞİYLE,

C- 6. maddesinin (3) numaralı fıkrasının Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin REDDİNE, OYBİRLİĞİYLE,

D- 8. maddesinin (2), (4) ve (7) numaralı fıkralarının Anayasa'ya aykırı olmadıklarına ve iptal istemlerinin REDDİNE, OYBİRLİĞİYLE,

E- 30. maddesinin;

1- (1) numaralı fıkrasının (a) bendinde yer alan *"ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar"* ibaresinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin REDDİNE, Zehra Ayla PERKTAŞ'ın karşıoyu ve OYÇOKLUĞUYLA,

2- Kalan bölümünün Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin REDDİNE, OYBİRLİĞİYLE,

F- 31. maddesinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin REDDİNE, OYBİRLİĞİYLE,

3.4.2013 gününde karar verildi.

Başkan

Başkanvekili

Başkanvekili

Haşim KILIÇ

Serruh KALELİ

Alparslan ALTAN

Üye

Üye

Üye

Mehmet ERTEN

Serdar ÖZGÜLDÜR

Osman Alifeyyaz PAKSÜT

Üye

Zehra Ayla PERKTAŞ

Üye

Recep KÖMÜRCÜ

Üye

Burhan ÜSTÜN

Üye

Engin YILDIRIM

Üye

Nuri NECİPOĞLU

Üye

Hicabi DURSUN

Üye

Celal Mümtaz AKINCI

Üye

Erdal TERCAN

Üye

Muammer TOPAL

Üye

Zühtü ARSLAN

KARŞIOY GEREKÇESİ

20.6.2012 günlü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesinin 1/a fıkrasının son cümlesinde 'bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir.' denilmektedir.

Söz konusu ibarenin yer aldığı 'İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler başlıklı' 30. madde de, ilgili Bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumunun iyileştirilmesi amacıyla teknik ve detaya ilişkin konularda yönetmelikle düzenleme yapılabileceği belirtilmektedir. Nitekim maddenin fıkralarında yönetmelikle düzenleme yapılacak konularda çerçeve hükümlerinin yer aldığı görülmektedir.

Ancak kuralın 1/a fıkrasının sonunda yer alan 'ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar' ibaresinin ise çerçevesinin belli olmadığı ve 6331 sayılı Kanun'un tamamına ilişkin olarak yönetmelikle düzenleme yapılması konusunda çerçevesi belli olmayan bir yetki verildiği görülmektedir.

Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan hukuk devleti, siyasal iktidarı hukukla sınırlayarak ve devlet etkinliklerinin düzenli sürdürülebilmesi için gerekli olan hukuksal alt yapıyı oluşturmak suretiyle aynı zamanda istikrara da hizmet eder. Bu istikrarın özü hukuki güvenlik ve öngörülebilirliktir. Hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik sağlanabilmesi ise kuralların genel, eşit ve nesnel olmalarına bağlıdır. Nitekim Anayasa Mahkemesi 27.9. 2012 tarih, 131 sayılı kararında da 'yasa ile yürütme organına genel ve sınırları belirsiz bir düzenleme yetkisinin verilebilmesi olanaklı değildir. Yürütmenin düzenleme yetkisi sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Temel ilkeleri belirlenmeksizin ve çerçevesi çizilmeksizin yürütme organına düzenleme yetkisi veren bir yasa kuralı ile sınırsız, belirsiz geniş bir alanın yönetimin düzenlemesine bırakılması Anayasa'nın 2. maddesine aykırılık oluşturur.' denilmektedir.

Bu durumda dava konusu kuralda yer alan 'ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar' ibaresi ile yasada temel ilkeleri belirtilmeden ve çerçevesi çizilmeden yönetmelikle düzenleme konusunda idareye verilen yetkinin Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ile bağdaşmadığı açıktır.

Açıklanan nedenle 20.6.2012 günlü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesinin, 1/a fıkrasının son cümlesinde yer alan 'ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar' ibaresinin, Anayasa'nın 2. maddesine aykırı olduğu ve iptali gerektiği düşüncesi ile çoğunluk görüşüne katılmıyorum.

Üye
Zehra Ayla PERKTAŞ

KARŞI OY GEREKÇESİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinin ikinci fıkrasında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı faaliyetler belirtilirken (d) bendinde, 'Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri' de sayılmıştır.

Çoğunluk kararında, hükümlü ve tutukluların iş yurtlarında, 'çalıştırılmalarının meslek ve sanatın öğretilmesi, esenlendirme ve rehabilitasyon amaçlı olduğu' belirtildikten sonra, 'bu kişilerin istihdamı çalışma ya da çalıştırma olmaktan öte bir iyileştirme ve esenlendirme' olarak nitelendirilmektedir. Görüldüğü üzere çoğunluk, hükümlü ve tutukluların iş yurtlarındaki istihdamının esenlendirme ve rehabilitasyon amacı taşıyan bir çalışma veya çalıştırma olduğunu kabul etmekle birlikte, bu kişilerin asıl hukuki sıfatlarının işçiden ziyade hükümlü ve tutuklu olduğundan hareketle, işçi sayılmadıklarını, Adalet Bakanlığı'nın da işverenleri olmadığını vurgulamakta ve işçi olmanın olmazsa olmaz koşulları olan iş sözleşmesinin bulunması, iş ilişkisinin ve iş sözleşmesinin serbestçe kurulması unsurlarının hükümlü ve tutuklular açısından bulunmadığına dikkat çekerek, bunların kanunun getirmiş olduğu iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinden farklı bir muameleye tabi tutulmalarının mümkün olduğu sonucuna varmaktadır. Hükümlü ve tutukluların çalıştırılmaları sırasında neden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlemelerinden muaf tutulduğunun makul ve nesnel gerekçelerinden ziyade sadece hükümlü ve tutuklu olma statüsünün gerekçe gösterildiği çoğunluk kararından anlaşılmaktadır. Çoğunluk, 'Hükümlü ve tutukluların hukuki durumları göz önüne alındığında diğer işçilerden farklı bir rejime tabi tutulmalarında anayasaya aykırılık yoktur' derken bu kişilerin işçi olduklarını kabul etmektedir.

İşyurtlarında çalışan sayısı ve iş yoğunluğu düşünüldüğünde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden istisna tutulmalarını gerektiren bir neden yoktur. Bu kurumlarda çeşitli özelliklerde çok sayıda makine bulunmakta ve endüstriyel ürünler de imal edilmektedir. Faaliyet alanları arasında inşaat işleri de yer almaktadır. Sürekli olarak 8.880 civarında ve geçici olarak da 17 bin kadar hükümlü ve tutuklu çalışmaktadır.^[i] İlginç olan nokta, İşyurtları Kurumu Daire Başkanlığı'nın web sayfasında özel sektörle yapılan işbirliği tanımlanırken "tutuklu ve hükümlülerin, özel sektörün işinde **işçi** olarak çalıştırılmasıdır", şeklinde bir ibareye ve 'Özel Sektör Çalışma İşbirliği İlkeleri'nden bahsedilirken de, 'Çalışan hükümlü işyurdunda çalışan, rehabilite edilen **işçi** statüsündedir' denilmesidir.^[ii] Görüldüğü üzere işyurtlarında çalışan hükümlü ve tutuklular ilgili kurumca işçi statüsünde değerlendirilmektedir.

BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından 1977'de onaylanan 'Mahkumlara Uygulanacak Muameleye İlişkin Standart Asgari Kurallar' içerisinde yer alan Kural 74'ün birinci maddesi, 'Özgür işçilerin sağlık ve güvenliği için alınan önlemler aynen mahkumlar içinde uygulanacaktır' hükmünü içermektedir.

Aynı şekilde Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin 'Avrupa Cezaevi Kuralları' Başlıklı (87) 3 No'lu Tavsiye Kararı'nda Kural 75'in ilk fıkrasında, 'Çalışılan yerin güvenliği ve sağlık koşulları, aynı iş ve koşullarda çalışan serbest işçilerinkine benzer şekilde organize edilir', denilmektedir.^[iii] Aynı Komite'nin üye devletlere Avrupa Cezaevi Kuralları hakkında (2006)2 nolu Tavsiye Kararı 26.13 bendi de, 'Mahpuslar için alınacak iş sağlığı ve güvenlik önlemleri onları korumaya yeterli düzeyde ve en az dışarıdaki işçilere uygulanan önlemler kadar sıkı olmalıdır' ve 105.3 bendi de, 'Hükümlülerin çalıştırılmaları halinde söz konusu işin şartları normalde dışarıda uygulanan standart ve düzenlemelere uygun olmalıdır' ibarelerine yer vermektedir.^[iv]

AIHM devletin özgürlüğünden mahrum bırakılmış kişilerin fiziksel سلامتini korumakla yükümlü olduğunu sık sık vurgulamaktadır.^[v] Avrupa Sosyal Haklar Komitesi de mahkûmların özel teşebbüslerce çalıştırılması halinde iş koşullarının mümkün olduğunca özel istihdam ilişkisi ile ilişkilendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.^[vi]

Hükümlü ve tutukluların istihdamı, özellikle de özel sektör işbirliği programı çerçevesinde yürütülen faaliyetler, basit bir iyileştirme ve esenlendirme faaliyeti olarak düşünülemez. İşyurtları Kurumu faaliyet raporları da bu durumu gözler önüne sermektedir. Hükümlü ve tutukluların sağlık ve güvenliğinin sağlanması çerçevesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları için gerekli tedbirlerin alınması sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Bu kişilerin 6331 sayılı Yasa hükümlerinden muaf tutulmaları, devlete herkesin 'sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı' ve 'hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak' görevini veren Anayasa'nın 56. maddesine aykırıdır. Kişilerin tutuklu veya hükümlü olmaları çalışan sıfatlarıyla sağlık ve güvenlik haklarının ihlal edilmesi anlamına gelmemelidir. Sosyal devlet ilkesi gereğince tutuklu ve hükümlü çalışanların ekonomik katkı yaparken, meslek öğrenirken sağlık ve güvenliklerinin korunması için gerekli tedbirlerin alınması şarttır. 6331 sayılı Yasa da bu amaç için çıkarılmıştır. Dolayısıyla, hükümlü ve tutukluların çalışmalarının bu tedbirlerden muaf tutulması 56. maddede belirtilen hakkın özünün zedelenmesi anlamına gelmektedir.

Bu nedenlerden dolayı söz konusu düzenlemenin Anayasa'nın 2. ve 56. maddelerine aykırı olduğu düşüncesiyle çoğunluk görüşüne muhalif kalınmıştır.

Üye
Engin YILDIRIM

^[i] <http://www.iydb.adalet.gov.tr/haberdosyalar/FaaliyetRaporu2012.pdf>, erişim tarihi 25.12.2013.

^[ii] <http://www.iydb.adalet.gov.tr/default.asp?islem=tanitim>, erişim tarihi 25.12.2013, vurgu eklenmiştir.

^[iii] <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/413-433.pdf>, erişim tarihi 25.12.2013.

^[iv] <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=31817>, erişim tarihi 25.12.2013.

Esas Sayısı : 2012/97
Karar Sayısı : 2013/51

^[v]Örneğin bkz. Khudobin-Rusya, 26.10 2006, para 93., <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-77692>, erişim tarihi 25.12.2013.

^[vi]Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2008: 23, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/digest/DigestSept2008_en.pdf, erişim tarihi 25.12.2013)