

İŞYERİ HEKİMLİĞİNİN SENDİKAL BOYUTU*

*Yrd.Doç.Dr. Şükran ERTÜRK***

GİRİŞ

İşyeri hekimlerinin hukuki statüsü, sosyal sigortalar ve vergi hukuku bakımından durumları daha önce inceleme konusu yapılmış olmasına rağmen, sendikal alanda örgütlenmeleri ve sendika özgürlüğünden yararlanmaları konusunda yapılmış bir incelemeye rastlanamamıştır. 2822 s.Sendikalar Kanunu aynı mesleği yerine getirenler arasında ortak yarar bulunmasına rağmen, meslek esasına dayanarak sendika kurmalarını yasaklamıştır. Buna karşılık işyeri hekimlerinin Anayasa ve Sendikalar Kanunu karşısında örgütlenme ve örgüte üye olma özgürlüğünden yararlanmaları mümkün bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar işyeri hekimlerinin bu haklarını kullanıp kullanmadıklarına ilişkin yazılı bir veriye ulaşmamızı sağlayamamıştır. Ama Türk Tabipleri Birliği ile işverenler arasında işyeri hekimi istihdam edilmesi bakımından, hizmet sözleşmesinin yapılması ve sözleşmenin içeriği konusunda yaşanan tartışmalar gündemdeki yerini korumaktadır. Bu nedenle, biz bu çalışma ile ilk önce Türk Tabipleri Birliğinin ve sendikaların hukuki statüsünü belirledikten sonra, işyeri hekiminin hukuki statüsü ile Sendikalar Kanunu karşısındaki durumunu belirlemeye çalışacağız.

I. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE SENDİKALAR VE TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİNİN KONUMU

1. Sivil Toplum - Sivil Örgüt Kavramları

Sivil toplum kavramının batılı ülkelerde, gelişmekte ve demokratikleşmekte olan ülkelerin gerçekleştirmesi gereken hedefleri arasına konulduğu ve demokrasi testinin bir kriteri olarak kabul edildiği bir gerçektir. Ama şunu

* Bu yazı 22-24 Mart 2002 tarihinde İzmir’de düzenlenen “II.Ulusal İş Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Günleri”nde bildiri olarak sunulmuştur.

** Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

gözden kaçırmamak gerekir ki, sivil toplum yalnızca dar anlamıyla sivil toplum örgütleri olmadığı gibi, sivil toplum örgütleri de tek başına sivil toplumu kuşatamaz. Sivil toplum örgütleri, “*kişilerin toplumsal farklılaşma temeline dayanarak, kamusal alanda bir ortak amacı gerçekleştirmek üzere meydana getirdikleri bağımsız, gönüllü kuruluşlardır*”¹. Bu kuruluşlar, bireylerin dileklerini yönetime duyurmada, kamuyu ve yönetimi etkilemede, duydukları güçlükleri aşmada, sorunlara kamu düzeni dışında çözüm üretmede etkili olabilecek demokratik araçlardır. Bu anlamda sivil toplum ve bünyede hayat bulan sivil toplum örgütleri, çoğulcu demokrasinin doğal sonucu ve vazgeçilmez unsurlarıdır. Sivil toplum örgütleri, çağdaş demokratik devlet anlayışı çerçevesinde bireyin, devleti etkilemek ve denetlemek de dahil olmak üzere kendi hak ve çıkarları doğrultusunda amaçlarını gerçekleştirmek için kurulmuş yapılardır. Bu nedenle sivil toplum, örgütlü toplumsal güçler anlamında gönüllü ve çıkar amacı gütmeyen hizmet sağlamak üzere işlev üstlenen sivil toplum kuruluşlarını da kapsayan bir üst kavram niteliğindedir. Buna karşılık sivil toplum örgütü sayılmanın belirgin ölçüleri, hukuksal bir statü içinde bulunmak, kamusal bir alanda hizmet görmek, kamusal bir amacı gönüllü katılımı gerçekleştirmeye çalışmak ve demokratik bir yapılanma ve işlerlik içinde bulunmaktır². Sivil toplum örgütlerinde mesleki çıkar sağlama amacı bulursa da kamusal ya da sosyal alanda çalışma ve hizmet görme düşüncesi ağır basar. Bu örgütler, yerel, bölgesel ve ulusal alanda kar amacı gütmeyen insan hakları, eğitim, kültür, toplum kalkınması, çevre, iş, bilim ve insani yardım konularında ulusal ve hatta uluslararası sınırlar içerisinde çalışabilirler³.

Sivil toplumu oluşturan bireyler toplumsal, ekonomik ve siyasi amaçları gerçekleştirmek için çeşitli şekillerde birleşirler. Bunların bir kısmı hukukumuzda tüzel kişilik kazanmıştır. Yurttaş birleşmeleri gibi girişimlerin ise tüzel kişilikleri yoktur. Sivil toplum alanındaki tüzel kişiliklerin bir kısmı kamusal, bir kısmı özel hukuk alanında yer alırlar. Meslek kuruluşları kamu tüzel kişiliğine, sendikalar özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptirler. Dernekler, vakıflar, sendikalar, meslek kuruluşları ve yurttaş girişimleri ekonomik amaç gütmeyen birleşmelerdir. Kooperatifler ve şirketler ekonomik amaçlı birleşmeler, siyasal partiler ise siyasal amaçlı birleşmelerdir.

¹ Dede, A.Y., Yeni Türkiye, Mayıs-Haziran 1998, s.21, s.470 den aktaran Aliefendioğlu, A., İnsan Hakları ve Sivil Toplum Örgütleri, İnsan Hakları Kurumu Kuruluş Bildirgesi-Etkinlikler ve Belgeler, Ankara 2000, s.29-52.

² Aliefendioğlu, s.41

³ Aliefendioğlu, s.42.

2. Türk Tabipleri Birliği'nin Sivil Toplum Örgütü Olarak Statüsü

6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu'nun 1. maddesinde, mensuplarının hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için kurulmuş **kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu** olduğu açıkça ifade edilmiş bulunmaktadır. Anayasanın 135 maddesinin birinci fıkrasında kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu ve üst kuruluşları *“belli mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin menfaatlerine uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanun gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzel kişilikleridir”* şeklinde tanımlanmışlardır. İkinci fıkrada ise, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli görevlerde çalışanların meslek kuruluşlarına girme zorunluluğu aranmayacağı belirtilmektedir. Bu iki fıkradan çıkarabileceğimiz sonuç ise, Tabip odalarının, oda şeklinde örgütlenmiş meslek kuruluşu olduğu, buna karşılık Türk Tabipleri Birliğinin bunların üstünde yer alan bir üst kuruluş niteliğinde bulunduğudır. Bir kamu tüzel kişisi olan odaların bazı kamu görevleri ve kamu hukukundan doğan hakları vardır. Odalar, ilgili alanda devletin yerine getirebileceği bazı görevlere eş düşen yetkileri kullanırlar. Yasa ile kurulurlar ve ilgili meslek alanında kamu yararını korumak amacıyla gerekli düzenleme ve denetimi yapmayı üstlenirler.

1995 yılından önce kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının Anayasa'nın 135 maddesinin 3. fıkrasına göre siyasi partiler, dernekler ve sendikalarla olan organik bağlantısı şu ifadelerle engellenmiş bulunmaktaydı: *“meslek kuruluşları, kuruluş amaçları dışında faaliyet gösteremezler; siyasetle uğraşamazlar, siyasi partiler, sendikalar ve derneklerle ortak hareket edemezler”*. Ancak gerçekleştirilen değişiklik ile bugün kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları amaçları dışında faaliyet gösteremezler. Gösterirler ise kanunun belirlediği mercii veya Cumhuriyet savcısının istemi üzerine mahkeme kararı ile organlarının görevine son verilir ve yerine yenileri seçilir. Bu çerçevede Türk Tabipleri Birliği sendikalarla işbirliği yapabilir, nitekim yapmaktadır da. Ama acaba sendikalara verilen yetkileri kullanabilir mi? Bu sorunun yanıtına geçmeden önce kısaca, diğer sivil örgüt olan sendikaların statüsünü de belirlemeliyiz.

3. Sivil Toplum Örgütü Olarak Sendikaların Statüsü

Günümüzde sendikalar genellikle meslek esasına göre değil de, endüstri kolu esasına göre kurulduklarından “meslek kuruluşu” olma özelliğini önemli ölçüde yitirmişlerdir. Bu nedenle “mesleki kuruluş” kavramının kullanılması sendikalar bakımından yanıltıcı olabilmektedir⁴. 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nda yer alan mesleki teşekkül kavramı 2822 sayılı Sendikalar Kanunu’nda terkedilmiş ve onun yerine sendika kavramı kullanılmıştır. Anayasa’nın 52. maddesinde sendikaların kurulmasına izin verildikten sonra Sendikalar Kanunu’nun 2. maddesi sendikayı “işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip” kuruluş şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımda amaç ve tüzel kişilik unsurları yer almasına rağmen, sendikayı diğer kuruluşlardan ayırt edici unsurları belirtilmediğinden, farklı bir tanım yapma zorunluluğu doğmaktadır. Buna göre sendikayı “işçilerin ve işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe, demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk tüzel kişisi” şeklinde tanımlayabiliriz⁵.

Sendikaların meslek kuruluşu olan Türk Tabipleri Birliğinden en önemli farkı, özel hukuk tüzel kişisi olmasıdır. Bugün sendikaların belirli kamusal işlevleri üstlenmiş bulunmaları, onların özel hukuk tüzel kişiliklerine aykırı düşmez⁶.

Sendikanın amaç ve görevleri, üyelerinin yararlarını korumak gibi görünüyorsa da, gerçekte sendika, “toplumun büyük bir kitlesinin kolektif ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak, kalkınmalarını sağlamak ve nihayet işçinin ezilmesini veya işçilerle işveren arasında çıkacak anlaşmazlıklar yüzünden

⁴ Eyrenci, Ö., Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, 55 vd.; Demir, F., Sendikalar Hukuku, İzmir 1989, s.28-29; Şahlanan, F., Sendikalar Hukuku, B.2, İstanbul 1995, s.2; Can, T., Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s.4; Çelik, İş Hukuku Dersleri, B.15, İstanbul 2000, s.292 vd.; Narmanhoğlu, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.62 vd.; Rehbinder, M., Schweizerisches Arbeitsrecht, Aufl.12, Bern 1995, s.174.

⁵ Çelik, N., İş Hukuku, II Kollektif İş Hukuku, 1.Sendikalar, B.2, İstanbul 1979, s.38; Tunçomağ, K., İş Hukuku, C.I, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi ve Sendikalar Hukuku, İstanbul 1979, s.365-366.

⁶ Işık, R., Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara 1962, s.82; Esener, T., İş Hukuku, B.3, Ankara 1978, s.306; Tunçomag, İş Hukuku I, s.336-337; Çelik, İş Hukuku II, s.21,47; Göle, C., Türk Hukukunda Sendikaların Hukuki Sorunları ve Kooperatifler Kurmalarına İlişkin Sorunlar, AÜSBFD, C.XXVI 1971, s.141 vd.

toplumun düzeninin bozulmasını önleyecek bir denge kurmak suretiyle kamu düzenine ve menfaatine çalışan bir müessese mahiyetini almaktadır"⁷. Buna dayanarak sendikaların diğer meslek kuruluşlarında olmayan ve özellikle toplu iş sözleşmesinin yapılmasında kendini gösteren sosyal özerklikleri bulunduğu vurgulanmalıdır⁸.

Sendikalar Kanunu'nun 33. maddesi sendika ve konfederasyonların tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkileri kullanabileceklerini belirtmektedir. Buna göre, sendikalar her tüzel kişi gibi kuruluş ve işleyiş amaçları dışında sahip oldukları hakları (düşünceyi açıklama, mülk edinme, sözleşme yapma, hak arama gibi) kullanabilirler. Kuruluş amaçları ve işlevleri neticesindeki sendikaların yürütecekleri faaliyetler arasında 32 maddede en başta *toplulu iş sözleşmesi akdetmek* yer almaktadır.

II. İŞYERİ HEKİMİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180 maddesi işyeri hekimine, görevini işyerinde yapma zorunluluğu getirmemiştir. Hekimin görevini işyerinde yerine getirme zorunluluğu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinden çıkarılabilir. 91. madde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunan işyerleri bakımından, bu hekimlerin görev ve yetkilerinin belirlenmesi bakımından bir yönetmelik çıkarılmasını öngörmektedir. Yönetmelik 4.7.1980 tarihli (RG No.17037) "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik"tir. Bu yönetmeliğin birçok hükmünden işyeri hekiminin görevini, işyerinde kurulan birimde yerine getireceği anlaşılmaktadır. İşyeri hekiminin işini işyerinde kurulan bir yerde yerine getirmesi niçin bu kadar önemlidir sorusuna verilecek yanıt hukuki gerekçelerle şöyle açıklanabilir: 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesi, "*bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan*" kişileri işçi olarak kabul etmiştir. Bu tanıma göre sadece hizmet aktinin varlığı veya ücret işçi sayılmak için yeterli görülürken, Yargıtay bu

⁷ Onar, S. S., İdare Hukukunun Umumi Esasları, B.3, C.II, İstanbul 1968, s.915.

⁸ Hueck, A./Nipperdey, H. C., Lehrbuch des Arbeitsrecht, Bd.II, Aufl.7, Erster Halbband, Berlin und Frankfurt am Main1966-1967., 27 vd. Sosyal özerklik, kendi kaderini belirleme, kendi kendini yönetme şeklinde de tanımlanabilir (Bunun için bkz. Nikisch, A., Arbeitsrecht, Bd.II, Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht, Aufl.2, Tübingen 1959, s.45 vd.; Söllner, A., Grundriss des Arbeitsrechts, Aufl.11, München 1994, § 5 II.)

ölçütleri yeterli görmemekte, işin ayrıca işyerinde görülmesini aramaktadır⁹. Aynı zamanda “ işveren adına hareket eden ve işyerinin yönetiminde görev alması durumunda” işyeri hekimi işveren vekili de olabilecektir (İş K. m.1 f.3) Ancak işveren vekili olabilmek için, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimsenin işveren adına hareket etmesi gerekecektir. Fakat işveren vekili sıfatını kazanmak, işçilik haklarını kullanmaya engel olmadığı gibi, işçilikten kaynaklanan yükümlülükleri de ortadan kaldırmaz.

İşverenle işyeri hekimi arasında imzalanan sözleşmenin hukuki niteliğine gelince¹⁰, bu konuda, kurulan hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayanabileceği gibi, istisna veya vekalet sözleşmesine dayanabileceği de ileri sürülmektedir¹¹. Ancak yukarıda sözü edilen “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik gereği, işyeri hekimi, görevini işyerinde ve onun örgütlenmesi içerisinde yerine getirmek zorunda bulunduğuna göre, hizmet sözleşmesinin varlığını kabul etmek gerekecektir¹². Bugün hizmet sözleşmesinin en belirgin özelliğini yansıtan bağımlılık unsuru incelendiğinde de aynı sonuca ulaşmak daha kolay olacaktır. Hukuki bağımlılığın belirlenmesinde artık Yargıtay’ın aradığı gibi işin işverene ait işyerinde yerine getirilmesinin bağımlılık unsurunu açıklamak bakımından yeterli olmadığı¹³, işin işverenin gözetim ve denetimi altında, verdiği direktiflere uygun olarak yerine getirilmesi yanında, Batı hukuklarında uygulanan, işin işverene ait organizasyon çerçevesinde, işveren yararına

⁹ HGK, 2.4.1975, E.197419-89, K.1975/434, İHU İş K.1 No.1 ve Elbir’in İncelemesi; HGK, 13.4.1977, E.197619-1635, K.1977/355, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun On Yıllık Emsal Kararı, 1975-1984, s.133-134.

¹⁰ Burada Tabipler Birliği ile Tabip Odalarının işvereni belirledikleri işyeri hekimi ile sözleşme imzalatma konusunda zorlama yetkisinin bulunup bulunmadığı tartışmalarına girilmemiştir. Bu tartışmalar ve Tabip Odalarının işyeri hekimi atama yetkileri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. için **Süzek**, S., Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, B.3, Ankara 1993; **Başbuğ**, A., İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu, Kamu-İş D., Ocak 1999, s.127-135; **Ekmekçi**, Ö., İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, Mercek D., Nisan 2001, s.73-88

¹¹ **Demircioğlu**, M., Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Prof.Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s.208; **Özyazıcı**, C. C., İşyeri Hekiminin İstihdamı, Mercek D., Temmuz 1997, s.81; **Arıcı**, K., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s.132

¹² Aynı görüşte, **Ekmekçi**, s.80

¹³ **Çelik**, s.72

yapılması şeklindeki ölçütlerin de dikkate alınması önerilmektedir¹⁴. Bu açıklamalar ışığında, işyeri hekiminin, görevini bağımlılık unsuruna uygun olarak onun gözetim ve denetimi altında ve özellikle işverene ait organizasyon içerisinde, onun yararına yapılması, aralarındaki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayandığı sonucunu doğurmaktadır.

III. İŞYERİ HEKİMİNİN SENDİKAL HAKLARI

1. İşyeri Hekiminin Sendika Kurucusu Olabilme Hakkı

Anayasa’da son yapılan değişiklikten sonra¹⁵, 51 madde ile çalışanların ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilecekleri, üye olabilecekleri ve üyelikten ayrılacakları düzenlenmiş bulunmaktadır.

Sendikalar Kanunu 2/10 maddesinde sendika, *işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar* olarak tanımlandıktan sonra 3/1 maddesinde “*işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur*” denmektedir. 3/3 maddesinde ise, “*Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz*” hükmü yer almaktadır.

Genel olarak, özel hukuk tüzel kişisi olan sendika ortak mesleki yararı bulunan kimseler tarafından kurulabilir. Çünkü nihayetinde sendika yukarıda açıkladığımız gibi, sivil toplum örgütlerinden birisidir. Meslek kuruluşu ile benzerlikler arz eder, ama aralarında önemli farklar da bulunmaktadır. Ortak mesleki yarar ise, çeşitli kriterlere başvurmak suretiyle belirlenebilir. Bunlar arasında, meslek, işyeri ve işkolunu sayabiliriz. Sendikanın kurulacağı düzey, ise her ülkenin kanun koyucusu tarafından mevcut ihtiyaçlara göre belirlenecek bir husustur¹⁶.

¹⁴ Güzel, A., Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Prof.Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s.109 vd.

¹⁵ 3.10.2002 tarih ve 4709 s.Kanun , RG 17.10.2001, S.24556 mükerrer

¹⁶ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Ekonomi**, M., İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi, İHD, C.1, Ocak-Mart 1991, S.1, s.31 vd.

Sendikalar Kanunumuz işçi ve işverenlerin sendika kurmalarında, ölçü olarak, işkolunu tercih etmiş bulunmaktadır. Bu nedenle aynı mesleği yerine getiren kimseler ya da aynı işyerinde çalışan kimseler arasında ortak yarar bulunmasına rağmen, 2822 sayılı Kanun buna izin vermediği için meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamayacaktır¹⁷. Buna göre, işyeri hekimleri, bu mesleği icra eden kimseler olarak bir araya gelerek ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere meslek esasına dayanarak sendika kuramayacaklardır.

Türk pozitif hukukunda sendikaların sadece işkolu düzeyinde kurulabilmesi ve işçi ile işveren kuruluşlarının faaliyetlerinin de kurulu buldukları işkolu çerçevesinde mümkün olması, işkolu kavramının açıklanması zorunluluğunu doğurmaktadır. Sendikalar Kanunu, sendikaların kurulabileceği işkollarını belirlemiş, bir işkoluna girecek işlerin neler olacağını belirlemesini ise İş Kolları Tüzüğüne bırakmıştır.

Sendikalar Kanunu'nda numara verilmek suretiyle 28 işkolu öngörülmüştür (Send.K.m.60). Aynı maddenin devamında, asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil bulunduğu işkolunda sayılacağı kabul edilmiştir. Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı ise, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar da göz önüne bulundurulacak bir tüzükte düzenleneceği öngörülmüştür. Ayrıca her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkarılacak istatistiklerde gösterileceği de belirtilmiştir (m.60)¹⁸.

Bir işyerinin gireceği işkolu o işyerinde yürütülen esas işin niteliğine göre belirlenir. Bir işyerinde yürütülen yardımcı işler ise asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

İşyeri hekiminin yaptığı iş, asıl işe yardımcı iş kavramına girmektedir. Çünkü bir işyerinde üretilen mal veya hizmet, o işyerindeki asıl işi oluşturacaktır. Buna karşılık, işyerinin yöneldiği teknik amacın gerçekleşmesine doğrudan doğruya katkısı olmayan diğer faaliyetler, yardımcı iş olarak kabul edilecektir. Bir işyerinde yapılan işin yardımcı iş olarak kabul edilmesi konusunda, "asıl işin görülmesi ve sonuçlandırılması için zorunlu olup olmamasının veya aynı işin tamamlayıcı nitelikte bulunup bulunmamasının

¹⁷ Eski 274 sayılı işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulmasına olanak tanıyordu. Bunun için bkz. **Çelik**, İş Hukuku, s.349-352; **Eyrenci**, Ö., Sendikalar Hukuku, s.58.

¹⁸ Sendikalar kanunda belirtilen 28 işkoluna giren işler İşkolları Tüzüğünde düzenlenmiş olup (10.11.1983 tarihli ve 83/7376 sayılı karar), kanunda öngörülen istatistikler de 17.2.1984 tarihinden itibaren düzenli olarak Resmi gazetede yayınlanmaktadır.

fonksiyonu yoktur¹⁹. Bu nedenle işyeri hekiminin çalıştığı işyerinde, asıl işin belirlenmesi gerekir. Asıl işin niteliğine göre, işyerinin gireceği işkolu belirlenerek, yardımcı iş de asıl işin girdiği işkolu kapsamında kabul edileceği için, işyeri hekimi ancak bu belirlenen işkolundaki bir sendikanın kurucusu olabilecektir. Ama bunun için ayrıca Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde kuruculara aranacak niteliklere de sahip olması gerekir. Bunları da şu ana başlıklar altında toplamak mümkündür: Her şeyden önce Sendikalar Kanunu anlamında işçi sayılmak gerekir. Yukarıda İş Kanunu anlamında işçi tanımını yaptıktan sonra, işyeri hekiminin de bu Kanun anlamında işçi sayılacağını belirlemiştik. Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrası, hizmet akdine dayanarak çalışanlara işçi denileceğini kabul ettikten başka, 2. fıkrada işçi sayılanların kapsamını genişletmiş bulunmaktadır. Buna göre, araç sahibi hariç olmak üzere nakliye sözleşmesine göre bedenen çalışanlar; neşir sözleşmesine göre eserini neşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi ortaklık sözleşmesine göre, ortaklık payı olarak fiziki veya fikri emeğini koyanlar da işçi sayılmaktadır. Ama işyeri hekimliği açısından 1 fıkra önem taşıdığından, hizmet akdi ile çalışan hekim de Sendikalar Kanunu anlamında işçi kabul edilecektir. Bundan başka Türk vatandaşlığı, medeni hakları kullanma ehliyeti, türkçe okur yazar olma yanında kanunda belirtilen suçlardan biri nedeniyle hüküm giymemiş ve kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak gerekir. Kurucu olacak olan kişinin, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olması da aranan şartlardan birisidir²⁰.

2. İşyeri Hekiminin Sendika Üyeliği

İşçi sendikasına üyelik, mevcut kurulu, işleyen bir sendikaya üye olan kişilerin kuruluşla arasındaki hukuki ilişkiyi anlatır.

Anayasa'nın 51 maddesi kapsamında sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse üye olmaya zorlanamayacağı gibi, üye kalmaya da zorlanamaz. Sendikalar Kanunu da bu esası şu şekilde dile getirmektedir: "*Sendikaya üye*

¹⁹ **Oğuzman, K.**, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1985, İstanbul 1987, s.149; **Ekonomi, M.**, Sendikalar Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1988, İstanbul 1990, s.133.

²⁰ 274 s.Sendikalar Kanunu'nda, asgari üç yıldan beri çalışır olma şartı, 2821 s.Kanun ilk şeklinde asgari bir yıldan beri fiilen çalışır olma halini almış, nihayet 25.5.1988 tarih ve 3449 s.Kanunla yapılan değişiklikle fiilen çalışır olma yeterli sayılmıştır.

olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya ya da olmamaya zorlanamaz” (Send.K.m.22/1).

İşçilerin ve işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olmaları mümkün değildir.

Anayasa'nın 51 m.'nin 5 fıkrası'nın son değişiklikten önceki düzenlemesi şu şekilde idi: “*İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar*”. Anayasa, aynı zaman dilimi içinde sendika üyeliğini yasaklayarak, bunun aynı işkolunda olması yönünde bir sınırlama içermezken, Sendikalar Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrası “...*İşçi ve işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar*” düzenlemesini getirmiştir. Bu nedenle Anayasa'daki hüküm çerçevesinde aynı işkolunda aynı zamanda birden fazla sendika üyeliğinin mümkün olmadığı söylenebilecektir. Buna karşılık aynı zamanda işçi ve işverenler farklı işkollarındaki sendikalara üye olabileceklerdir²¹. Nitekim Anayasa'da yapılan son değişiklik doğrultusunda konu ile ilgili hüküm değişerek “*Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz*” şeklini almıştır. Yasak olan aynı zaman dilimi içerisinde aynı işkoluna birden fazla üyeliktir.

Açıklanan bu hukuki bilgiler ışığında, işyeri hekiminin sendikaya üyeliği incelendiğinde şu sonuçlara ulaşmak mümkün olabilecektir: İşyeri hekimi hizmet sözleşmesini imzaladığında hem İş Kanunu hem de Sendikalar Kanunu anlamında işçidir. İşyeri hekimi hekimlik yaptığı işyerinin dahil olduğu işkolundaki bir sendikaya üye olabilir. Bir işyeri hekiminin birden çok işyeri hekimliğini yürütmesi durumunda değişik ihtimallerin de ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir: Sadece serbest çalışan ve işyeri hekimliği yapan hekim, çalıştığı işyerinde yapılan asıl işin dahil bulunduğu işkolundaki bir sendikaya üye olabilecek. Birden fazla işyerinde çalışıyor ve çalıştığı işyerleri farklı işkollarında yer alıyorsa, her iki işkolundaki sendikaya de üye olabilecektir. Çalıştığı işyerlerinden ikisi veya daha fazlası aynı işkolunda yer alıyorsa, birden çok sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersiz sayılacaktır (Send.K. m.22/1). İşyeri hekiminin bir kamu kuruluşunda görev yapması durumunda, bu kuruluşta çalıştığı sığata bakmak gerekir. Nadir olmakla beraber işçi sıfatı ile çalışması durumunda, Sendikalar Kanunu anlamında sendika üyeliği söz konusu ise ve ayrıca bir işyerinde işyeri hekimliği yapıyorsa, yine işkollarının durumuna bakmak gerekir. Farklı

²¹ Ancak Yargıtay 9.HD, kanuna ve amaca uygun olmayan bir çözüm ile bir işçinin ister aynı işkolunda isterse ayrı işkolunda bulunsun birden çok sendikaya üye olamayacağına karar vermiştir (Yarg.9 HD., 10.7.1985, E.7738, K.7474, İşveren D., Ocak 1986, C.XXXIV, S.4, s.19-20).

işkollarındaki üyelik durumunda bu üyeliklerin herbiri geçerlidir. Aynı işkollarındaki üyelik durumunda ise, sonraki üyelikler geçersiz sayılacaktır. Kamu kuruluşunda görev yapan hekimin kamu görevlisi olması durumunda, ilk önce bu hekimlerin işyeri hekimi olup olamayacakları sorunu üzerinde durmak gerekir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kurumlarda çalışan hekimlere ikinci görev verilebilmesi olanağı, adı geçen yasanın 88. maddesi ile getirilmiştir. Bu maddeye göre “*Bu kanuna tabi kurumlarda çalışan devlet memurlarına esas görevleri yanında;*

- A) *Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak memurlara gördürülmesi öngörülen sürekli hizmetler,*
 - B) *Mesleki bilgisi ile ilgili olarak, hizmet olanakları elverişli bulunmak ve atamaya yetkili amir tarafından uygun görülmek şartıyla;*
 1. *87.maddede yazılı kurumların tabiplikleri, eczacılık, kimyagerlikleri, veterinerlikleri, avukatlıkları ile adli tıp kurumu uzmanlıkları,*
 2. (...)
- İkinci görev olarak verilebilir. (...)*”.

Böylelikle 88/B-1 ile tabipler ikinci görev verilebilecek memurlar arasında sayılmış olmakla birlikte, verilecek görevin münhasıran memurlara gördürülmesi öngörülen sürekli hizmetlerden olması zorunludur. Halbuki işyeri hekimliği bu şekilde yasa ile ya da yasanın verdiği yetki ile münhasıran memurlara gördürülmesi öngörülmemiş hizmetlerden değildir²². Ancak kamu görevlisi hekimlerin 2368 s. “Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Şartlarına Dair Kanun”un²³ 4. maddesine göre serbest çalışmaları ve bu arada işyeri hekimliği yapmaları mümkün bulunmaktadır. Bu maddeye göre “*Birinci madde kapsamına giren personelden, özel kanunlarına göre meslek ve sanatlarını serbest olarak icra etmek hak ve yetkisine sahip olanlar istedikleri taktirde, birinci maddede öngörülen tazminat hakkından yararlanmamak şartı ile serbest olarak çalışabilirler. Bunlara iş güclüğü, iş riski ve teminindeki güçlük zamları veya bu mahiyetteki zamlar ödenmez*”.

İşte bu şekilde kamu görevlisi olarak çalışan hekimin Kamu Görevlileri Sendikalar Kanuna²⁴ tabi bir üyeliğinin bulunması ve işyeri hekimliği de yapması durumunda, kendisi ile işveren arasında kurulan hizmet ilişkisinden

²² Özçelik, Z./Güler, M./Giritlioğlu, H., Hukuksal Boyutuyla İşyeri Hekimliği, Ankara 2001, s.22

²³ RG. 31.12.1980 tarih ve S.17207 Mükerrer

²⁴ 25.6.2001 tarih ve 4688 sayılı Kanun, RG 12.7.2001, S.24460.

doğan, işçi sıfatına bağlı olarak 2821 s.Sendikalar Kanunu anlamında sendika üyeliği de söz konusu olabilecek midir?

Bu konuda, Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'na tabi bir sendika üyeliğinin bulunması durumunda, 2821 sayılı Sendikalar Kanununa tabi üyelikten söz edilemeyeceği şeklinde bir görüşün ileri sürülmesi mümkün ise de, biz farklı düşüncededeyiz.

Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu 4. maddesinde, bu yasaya tabi sendikaların hizmet kolu esasına tabi olacaklarını belirttikten sonra (m.4/1), ikinci fıkrada sendika çokluğu ilkesini benimsemiş ve meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamayacağını da belirtmiş bulunmaktadır. Kanun 5. maddesinde de hizmet kollarını 11 adet olarak belirlenmiş bulunmaktadır.

Bu yasa ile de 2821 sayılı Yasa'da olduğu gibi işkolu (hizmet) esasına dayalı sendikalaşma ilkesi geçerli kabul edilmiştir²⁵. Bu nedenle, kamu görevlisi olan işyeri hekiminin, Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'na tabi sendika üyeliği ile işyeri hekimliğinden kaynakalanan işçi sıfatına bağlı olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na tabi sendika üyelikleri farklı işkollarına ait ise, her iki üyeliğinin de geçerli kabul edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Bu konuda, iki farklı yasanın uygulanıyor olması, farklı işkollarındaki sendika üyeliğini etkilemeyeceği düşüncesindeyiz. Buna karşılık her iki Yasa anlamında, aynı işkolundaki bir sendika üyeliği söz konusu ise, aynı anda aynı işkollarına ait sendika üyeliği geçerli olamayacağı için, sonraki üyeliğin geçersiz kabul edilmesi gerekir.

IV. İŞYERİ HEKİMİNİN SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONUCU OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA HAKKI

Toplu iş sözleşmesi, sözleşme tarafları dışındaki kişilere, tarafların üyelerine de aynı zamanda etkili olabilen bir sözleşme türüdür.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde hizmet sözleşmesiyle çalışanlardan, taraf işçi sendikasının üyeleri hiçbir işleme gerek kalmaksızın kanun gereği toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleriyle bağlanırlar ve ondan yararlanırlar. Ancak bu bağlılık ve sözleşmeden yararlanma "işçi" lik ve "üye" lik sıfatlarının bir arada devamı mümkün olduğu sürece gerçekleşebilecektir.

²⁵ Pir, A. K., Sendika Özgürlüğü Açısından 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası'nın Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, Mayıs 2002, S.3, C.16, s.29.

Toplu iş sözleşmesinin bazı hükümleri konuları dolayısıyla işyerinde çalışan işçiler arasında bir ayırım yapmayı engellemekte, yani bir kısım toplu iş sözleşmesi hükümleri sözleşme tarafı sendikanın üyesi olsun olmasın işyerindeki tüm işçilere uygulanmaktadır. İşyerinde çalışma düzenine ilişkin hükümler ile işyerindeki işçilerin ortak yararlarını ilgilendiren hükümler bunlar arasında yer alır. İşin niteliğinin gerektirdiği farklılıklar ile toplu iş sözleşmesinin “*ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları*”, bakımından ise işçiler arasında fark gözetilmesi mümkün bulunmaktadır. Bu nedenle belirli bir işyeri bünyesinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin avantajlı hükümlerinden sadece toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı bulunan işçiler yararlanabilir. Bu işçilerin başında, taraf işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan üyeleri gelir. Üye olmayanları toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları da sendika özgürlüğünün bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilmesi, uygulamada bir işyerinde çalışan işçilerin farklı sendikalara üyeliklerini gündeme getirirken, bazıları da tamamen sendika dışında kalmaktadırlar. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde, toplu iş sözleşmesinden çalışan sendikanın üyesi olan işçiler kural olarak yararlanmakta ise deler, bu sendikanın üyesi olmayan işçilerin de bazı şartlarda toplu iş sözleşmesinden, sendikanın üyesi gibi yararlanmaları söz konusu olabilmektedir. Sendikanın üyesi olmayan işçiler bu sendikaya bir dayanışma aidatı ödeyerek yada işçi kuruluşunun muvafakati ile sadece taraf sendika üyelerinin yararlanabilecekleri toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilirler.

Bilindiği gibi Türk Tabipleri Birliği işverenlere işyeri hekimi arasında sözleşme yapılması söz konusu olduğunda, iki yönlü bir müdahalede bulunmaktadır. Birincisi, kendisinin belirlediği işyeri hekimi ile işvereni sözleşme yapmaya zorlamakta, ikincisi yapılacak sözleşmenin içeriğini de kendisi belirlemek istemektedir. Oysa sözleşme özgürlüğü Anayasa kapsamında güvence altına alınmış anayasal bir haktır. Sözleşme özgürlüğü, sözleşmeyi imzalayacak tarafların, sözleşmenin karşı tarafını serbestçe seçme hakkı kadar, içeriğini de aynı serbestlikle belirleme olanağını ifade etmektedir. Sözleşme özgürlüğünün sınırlanması ancak çok istisnai hallerde, yasa yolu ile mümkün bulunmaktadır. İş kanunu anlamında işverenin sözleşmenin karşı tarafını belirleme özgürlüğünün istisnası, sözleşme yapma zorunluluğu olarak adlandırılmakta ve 24. madde ile 25. maddede düzenlenmiş bulunmaktadır. Bunlar arasında işyeri hekimi ile sözleşme yapma zorunluluğu yer almamaktadır. Sözleşmenin içeriğini belirleme konusunda Türk Tabipleri Birliğine verilmiş bir yetki de bulunmamaktadır.

Böyle bir yetki ancak serbest çalışan hekimler bakımından düşünülebilir. Türk Tabipleri Birliğine işyeri hekimi tarafından ayrıca yetki verilmediği sürece ya da yasa ile aksi belirtilmediği sürece, sözleşme içeriğini ve bu içeriğin parçasını oluşturan ücreti belirleme yetkisi bulunmamaktadır. Normal olan yol, sözleşme içeriğinin belirlenmesini hukuk kuralları çerçevesinde gerçekleştirmektir. Bunun için, hukuku sonuna kadar uygulamak gerekir. İşyeri hekimi, işçi sıfatını taşıdığına göre başta İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuata tabi bulunmaktadır. İşyeri hekimi ile işyerinde çalışan diğer işçiler arasında farklı davranılmasını gerektirecek objektif koşulların olması gerekir, aksi takdirde işverenin farklı davranışı eşit davranma ilkesine aykırı olacaktır. İşçi olarak işyeri hekimi, çalıştığı işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolundaki bir sendikaya üye olarak, imzalanacak toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Bu durumda hem yaptığı işin niteliğindeki farklılık nedeniyle, hem de sendikaya üyeliği nedeniyle kendisi için öngörülen farklı parasal ve avantajlı hükümlerden yararlanabilir. Bunun dışında ücreti belirleme yetkisi, taraflar bunu açıkça istemedikleri sürece hizmet sözleşmesi kapsamında üçüncü bir kişinin iradesine bırakılmaz. Türk Tabipleri Birliği'nin sendikalar gibi üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için birtakım tedbirler alma yetkisi vardır. Ama bu yetkisi yasalara aykırı olamaz. Yasalar nezdinde Türk Tabipleri Birliği ücret belirleme yetkisi yoktur, sendikalar gibi üyeleri adına hareket etme, toplu görüşmelere katılma ve toplu iş sözleşmesi imzalama gibi yetkisi olmadığı için, ücret belirleyemez. Bu, Türk Tabipler Birliğinin hiçbir şey yapamayacağı anlamına gelmez. Türk tabipler Birliği belirlediği asgari ücrete uymayı sağlamak için yasaların kendisine verdiği sınırlar içerisinde tedbirler alıp, bunları uygulayabilir.

SONUÇ

Türk hukuk sistemi bakımından, Türk Tabipleri Birliği ve Sendikalar birer sivil toplum örgütü olarak, kamusal alanda ortak amacı gerçekleştirmek üzere kurulmuş gönüllü kuruluşlar olmasına rağmen, Türk Tabipleri Birliği mesleki kuruluş olarak Tabip Odalarının üstünde yer alan, kamu tüzel kişiliğine sahip bir üst kuruluştur. Buna karşılık sendika, özel hukuk tüzel kişiliğine sahip bulunmaktadır.

2822 sayılı Sendikalar Yasası, işkolu düzeyinde sendikalaşmayı benimsediği için, İş ve Sendikalar Kanunu anlamında işçi olan işyeri hekimi, bu mesleği icra eden kimse olarak, diğer işyeri hekimleri ile bir araya gelerek ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meslek esasına dayalı sendika kuramayacaktır. Bir işyerinin gireceği işkolu, o işyerinde yürütülen asıl işe

göre belirlenmektedir. İşyeri hekiminin yaptığı iş yardımcı iş kavramına girmektedir. Asıl işe göre işyerinin gireceği işkolu belirlenerek, yardımcı iş de asıl işin girdiği işkolu kapsamında kabul edileceği için, işyeri hekimi ancak belirlenen bu işkolundaki bir sendikanın kurucusu olabilecektir.

İşyeri hekimi, çalıştığı işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolundaki bir sendikaya üye olabilir. Birden çok işyerinde iş hekimliği yapıyorsa, aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olamaz. Üye olması halinde, sonraki üyelikler geçersiz kabul edilir. Buna karşılık aynı zamanda, farklı işkollarındaki sendikaya üyeliği geçerli ve mümkündür.

Sendika üyesi olan işyeri hekimi, işin niteliğinden kaynaklanan farklılıklar nedeniyle ve ayrıca sendikaya üye olması nedeniyle, işyerinde uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin ücret, prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardımlarından yararlanmak suretiyle, diğer işçilerden farklı avantajlara sahip olabilir. Sendika üyeliği yok ise, paraya ilişkin bu tür avantajlı hükümlerden yararlanması, ancak toplu sözleşmeyi imzalayan sendikaya dayanışma aidatı ödemesine veya sendikanın yazılı muvafakatine bağlıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Aliefendioğlu, A.**, İnsan Hakları ve Sivil Toplum Örgütleri, İnsan Hakları Kurumu Kuruluş Bildirgesi-Etkinlikler ve Belgeler, Ankara 2000.
- Arıcı, K.**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.
- Başbuğ, A.**, İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu, Kamu-İş D., Ocak 1999, C.4, S.4, s.127-134.
- Can, T.**, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.
- Çelik, N.**, İş Hukuku, II Kollektif İş Hukuku, 1.Sendikalar, B.2, İstanbul 1979.
- Demir, F.**, Sendikalar Hukuku, İzmir 1989.
- Demircioğlu, M.**, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Prof.Dr.Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s.193-217.
- Ekmekçi, Ö.**, İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabib Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, Mercek D., Nisan 2001, s.73-88.
- Ekonomi, M.**, İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi, İHD, C.1, Ocak-Mart 1991, S.1, s.31 -49.
- Ekonomi, M.**, Sendikalar Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1988, İstanbul 1990, s.133-146.
- Esener, T.**, İş Hukuku, B.3, Ankara 1978.
- Eyrenci, Ö.**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.
- Göle, C.**, Türk Hukukunda Sendikaların Hukuki Sorunları ve Kooperatifler Kurmalarına İlişkin Sorunlar, AÜSBFD, C.XXVI 1971, s.139-158.
- Güzel, A.**, Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Prof.dr.Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s.83-126.
- Hueck, A./Nipperdey, H.C.**, Lehrbuch des Arbeitsrecht, Bd.II, Aufl.7, Erster Halbband, Berlin und Frankfurt am Main1966-1967.
- İşık, R.**, Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara 1962.
- Narmanhoğlu, Ü.**, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.
- Nikisch, A.**, Arbeitsrecht, Bd.II, Koalitionsrecht, Arbeitskämpfrecht und Tarifvertragsrecht, Aufl.2, Tübingen 1959.
- Oğuzman, K.**, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1985, İstanbul 1987, s.141-162.
- Onar, S. S.**, İdare Hukukunun Umumi Esasları, B.3, C.II, İstanbul 1968.

Özçelik, Z./Güler, M./Giritlioğlu, H., Hukuksal Boyutuyla İşyeri Hekimliği, Ankara 2001.

Özyazıcı, C.C., İşyeri Hekiminin İstihdamı, Mercek D., Temmuz 1997, s. 74-83.

Pir, A.K., Sendika Özgürlüğü Açısından 4688 Sayılı kamu Görevlileri Sendikaları Yasasının Değerlendirilmesi, Çimento İşveren, Mayıs 2002, S.3, C.16, s.22-34.

Rehbinder, M., Schweizerisches Arbeitsrecht, Aufl.12, Bern 1995.

Söllner, A., Grundriss des Arbeitsrechts, Aufl.11, München 1994

Süzek, S., Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, B.3, Ankara 1993.

Şahlanan, F., Sendikalar Hukuku, B.2, İstanbul 1995.

Tunçomağ, K., İş Hukuku, C.I, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi ve Sendikalar Hukuku, İstanbul 1979.

