İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

İş hukuku

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU

Amaç ve öğrenme hedefleri

Amaç: iş hukukunun temel amaç ve ilkeleri ile İSG alanında tarafların hak ve sorumlulukları hakkında, örnek olaylarla bilgi vermek.

- İSG ile ilgili ulusal mevzuat
- İşverenin İSG konusundaki sorumlulukları; hukuki, idari ve cezai sorumluluk
- İşin düzenlenmesine ve çalışma sürelerine ilişkin hükümler
- İş sözleşmesinin yapılması ve sona ermesi, iş güvencesi ve tazminatlar
- İşçi, işveren, alt işveren ve işveren vekili kavramları
- İş kazası ve meslek hastalıklarının hukuki yapısı
- Sosyal güvenlik alanında hak ve sorumluluklar
- Gerektiğinde hukuki başvuru yolları

Bölüm 1

İş hukukunun kavramı ve kaynakları

Tarihsel gelişim, temel ilkeler, Anayasa ve temel kanunlar

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

İş hukuku kavramı

- Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan, iş sözleşmesine dayanan ve işçinin işverene hukuki ve ekonomik bağımlılığını ana konu edinen hukuk dalıdır.
- İş hukuku normları yalnızca işçi-işveren ilişkilerini değil, bunların devletle ilişkilerini de düzenler.
- İş hukukuna sosyal hukuk niteliği kazandıran, sözleşme serbestisine kanunla getirilen sınırlamalardır; amaç, liberal sanayi toplumunda ortaya çıkan istenmeyen etkileri önlemektir.
- İş hukuku, işçiyi koruma ilkesi ışığında işverene, işçiye ve devlete yükümlülükler getirerek sosyal içerikli bir gelişme göstermiştir.

Tarihsel gelişim

- Avrupa'da sanayi devrimi toplu ve seri üretime, istihdam ilişkilerinin biçim ve içerik bakımından değişmesine yol açtı.
- Özellikle 18. ve 19. yüzyılda işçilerin çok düşük ücretlerle, İSG önlemleri olmadan çalıştırılması çözüm arayışlarını doğurdu.
- Bu gelişmeler sosyal devlet anlayışını ve sosyal içerikli hukuk dallarını ortaya çıkardı; devletin kanun koyucu olarak müdahalesiyle Borçlar Kanunu'ndan ayrı iş kanunları doğdu.

İşçi hareketlerinin talepleri

- Sendika hakkı
- İnsanca yaşamaya elverişli ücret
- Çalışma ortamının iş kazalarına karşı güvenli hâle getirilmesi
- Sosyal güvence

İş hukukuna hâkim olan ilkeler

İşçiyi koruma ilkesi

İş kanunlarındaki kurallar çoğunlukla nispi emredicidir: işçi lehine değiştirilebilir, işçi aleyhine değiştirilemez.

İşçi lehine yorum ilkesi

İş kanunlarında yoruma muhtaç bir belirsizlik olduğunda işçi lehine sonuç veren yorum tercih edilir. Bu ilke de işçiyi korumaya yöneliktir.

İş hukukunun ayrımı

Ferdi (bireysel) iş hukuku

İşçi ile işveren arasında kişisel olarak kurulan iş ilişkisini konu alır: iş sözleşmesinin özellikleri, türleri, yapılması, tarafların hak ve borçları, sözleşmenin sona ermesi ve sonuçları.

Temel kanun: 4857 sayılı İş Kanunu

Toplu iş hukuku

İşçi ve işverenlerin örgütlü olarak hak ve çıkarlarını koruma yollarını düzenler: sendikalar, toplu iş sözleşmeleri, hak ve çıkar uyuşmazlıkları, grev, lokavt ve hakem kurulları.

Temel kanun: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

İSG'nin Türk mevzuatındaki dayanakları

Anayasa	Temel haklar, çalışma hakkı ve sosyal devlet ilkesi
Kanunlar	4857, 5510, 6331 sayılı kanunlar; usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir (Anayasa md. 90).
Cumhurbaşkanlığı kararnameleri	Bakanlıkların teşkilatı ve görevleri (ör. 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi)
Yönetmelikler	6331 sayılı Kanun'a dayanan İSG yönetmelikleri
Tebliğ, genelge ve duyurular	Uygulamaya yönelik düzenlemeler

2017 Anayasa değişikliğiyle kanun hükmünde kararname ve tüzük çıkarılması sona ermiştir; İSG tüzükleri 2014'te yürürlükten kaldırılmıştır.

Anayasa’daki temel hükümler

Madde	Hüküm
2	Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir.
17	Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.
18	Hiç kimse zorla çalıştırılamaz; angarya yasaktır.
48	Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir; özel teşebbüs kurmak serbesttir.
49	Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.
50	Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler, kadınlar ve bedenen yetersizliği olanlar özel olarak korunur. Dinlenmek çalışanların hakkıdır.
56	Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.
60	Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

İSG’de devlet, işveren ve işçinin rolleri

Devlet

Mevzuat yapma, teşkilatlanma, denetim ve yaptırım uygulama

İşveren

Önlem alma

İşçi

Alınan önlemlere uyma

Üç tarafın görevleri birbirinden farklı ama birbirini tamamlayıcıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İSG'deki yeri

İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: mevzuat, yetkilendirme, eğitim
RTB	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı: denetim
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı: ölçüm, laboratuvar, araştırma
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi: eğitim, seminer

Bakanlık 2021'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak yeniden kurulmuştur. İl düzeyinde görevler Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüklerince yürütülür.

Temel kanunlar

Kanun	Resmî Gazete
4857 sayılı İş Kanunu	10.06.2003 / 25134
5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	16.06.2006 / 26200
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	30.06.2012 / 28339
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	07.11.2012 / 28460
6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu	04.02.2011 / 27836

Bölüm 2

Kapsam ve temel kavramlar

4857 ve 6331 sayılı kanunların kapsamı; işçi, işveren, işyeri

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

4857 sayılı İş Kanunu: amaç ve kapsam

- Amaç: işverenler ile iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek.
- Kanun, istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.
- İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, bildirim gününe bakılmaksızın Kanun hükümleriyle bağlıdır.

4857 sayılı Kanun, md. 1.

İş Kanunu'nun uygulanmadığı işler

a	Deniz ve hava taşıma işleri
b	50 veya daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeler
c	Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
d	Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımları arasında, dışarıdan katılım olmadan evlerde yapılan el sanatı işleri
e	Ev hizmetleri
f	Çıraklar
g	Sporcular
h	Rehabilite edilenler
ı	507 sayılı Kanun'un tarifine uygun, üç kişinin çalıştığı esnaf ve sanatkâr işyerleri

4857 sayılı Kanun, md. 4.

İş Kanunu'na tabi olan işler

- Kıyılarda, liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri
- Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler
- Tarım sanatları ile tarım alet, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler
- Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
- Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumundaki park ve bahçe işleri
- Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileriyle ilgili işler

İstisnaların istisnası: 4857 sayılı Kanun, md. 4/2.

6331 sayılı Kanun'un kapsamı ve istisnaları

Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler dâhil tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.
Uygulanmadığı faaliyet ve kişiler:

a	Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Başkanlığının 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 iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri

6331 sayılı Kanun, md. 2.

Temel kavramlar

Kavram	Tanım
İşçi	Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi (4857 md. 2)
Çalışan	Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi (6331 md. 3)
İşveren	İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar
İş ilişkisi	İşçi ile işveren arasında kurulan ilişki
İşveren vekili	İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişi

Alt işveren

- Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan,
- bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aynı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluştur.
- Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur.

4857 sayılı Kanun, md. 2.

İşyeri ve işyerinin bildirilmesi

- İşyeri: işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir.
- Bağımsız olarak çalışılmayan avlu, depo, muayenehane, kreş, irtibat bürosu gibi yerler eklenti olarak işyerinden sayılır.

İşyerini bildirme (md. 3)

İşyerini kuran, devralan, çalışma konusunu değiştiren veya faaliyetine son veren işveren; işyerinin unvan ve adresini, işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi ve işveren vekillerinin kimlik ve adreslerini bir ay içinde Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bildirir.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

%3

özel sektörde engelli işçi

%4

kamu işyerlerinde engelli işçi

%2

kamu işyerlerinde eski hükümlü veya askerlik hizmetinde terör nedeniyle malul sayılmayacak şekilde yaralanan

- Yükümlülük 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde geçerlidir; kişiler meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılır.
- Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri olan işverenin yükümlülüğü toplam işçi sayısına göre hesaplanır.
- Eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu özel sektörde 2008'de kaldırılmıştır.

4857 sayılı Kanun, md. 30 (değişik: 15.05.2008, 5763 sayılı Kanun).

Bölüm 3

İş sözleşmesi ve çalışma süreleri

Sözleşme türleri, çalışma süreleri, dinlenme, izin ve çocuk işçiler

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

İş sözleşmesi

- Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir; Kanun'da aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir.
- Süresi bir yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hâllerde işveren en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, çalışma süresini, temel ücreti ve ekleri, ödeme dönemini, süreyi ve fesih hükümlerini gösteren yazılı bir belge verir.
- Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli sözleşmelerde bu yükümlülük yoktur; sözleşme iki ay dolmadan sona ererse bilgiler en geç sona erme tarihinde yazılı olarak verilir.

4857 sayılı Kanun, md. 8.

İş sözleşmesi türleri

- **Süreksiz iş:** niteliği bakımından en çok 30 iş günü süren iş; daha uzun sürenler sürekli iştir (md. 10).
- **Belirsiz süreli:** iş ilişkisi bir süreye bağlı değildir.
- **Belirli süreli:** belirli süreli işlerde, belirli bir işin tamamlanması veya bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yazılı yapılır (md. 11).
- **Kısmi süreli:** haftalık çalışma süresi, tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde azdır (md. 13).
- **Çağrı üzerine çalışma:** işçiye ihtiyaç duyulduğunda iş görmenin yerine getirileceği yazılı kısmi süreli sözleşme (md. 14).
- **Deneme süreli:** deneme süresi en çok iki ay, toplu iş sözleşmesiyle dört aya kadar; bu sürede taraflar bildirim süresi olmadan ve tazminatsız feshedebilir (md. 15).
- **Takım sözleşmesi:** bir takımı temsilen takım kılavuzunun işverenle yaptığı sözleşme (md. 16).

Çalışma süreleri

- **Normal çalışma süresi:** haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa haftanın çalışılan günlerine eşit bölünür; altı günlük çalışmada günlük süre 7,5 saattir. Taraflar 45 saatin altında bir süre belirleyebilir.
- Haftalık süre günlere farklı dağıtılabilir; ancak günlük çalışma hiçbir şekilde 11 saati aşamaz.
- **Fazla çalışma:** haftalık 45 saati aşan çalışmalardır; her saati normal ücretin %50 fazlasıyla ödenir.
- **Fazla sürelerle çalışma:** haftalık süre sözleşmeyle 45 saatin altında belirlenmişse, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır; her saati %25 fazlasıyla ödenir.
- Fazla çalışmanın toplamı yılda 270 saati geçemez.

4857 sayılı Kanun, md. 41 ve 63.

Gece çalışması

- Çalışma hayatında gece; en geç saat 20.00'de başlayarak en erken 06.00'ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren dönemdir.
- İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez; gece çalışmalarında fazla çalışma yaptırılamaz.
- Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

4857 sayılı Kanun, md. 69 ve 73.

Çalışma süresinden sayılan hâller

- Madenlerde, taş ocaklarında, yer altında veya su altında yapılan işlerde kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerine inme, girme ve çıkma süreleri
- İşverence işyeri dışında başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilen işçinin yolda geçen süreleri
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır hâlde, iş bekleyerek boş geçirdiği süreler
- İşverenin başka bir yere göndermesi veya evinde, bürosunda ya da kendisiyle ilgili bir yerde meşgul etmesi nedeniyle asıl işini yapmadan geçen süreler
- Çocuk emziren kadın işçilerin süt izni süreleri
- Demiryolu, karayolu ve köprü yapımı, korunması veya onarımı gibi, yerleşim yerinden uzak işyerlerine işçilerin toplu ve düzenli götürülüp getirilmesi sırasında geçen süreler

4857 sayılı Kanun, md. 66. İşin niteliğinden doğmayıp yalnızca sosyal yardım amacıyla yapılan servis taşımasında araçta geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Ara dinlenmesi ve yıllık ücretli izin

Ara dinlenmesi (md. 68)

Günlük çalışma	Ara dinlenmesi
4 saat veya daha kısa	15 dakika
4 saatten fazla, 7,5 saate kadar (dâhil)	Yarım saat
7,5 saatten fazla	1 saat

Süreler en azdır, aralıksız verilir ve çalışma süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izin (md. 53)

Hizmet süresi	En az
1 yıldan 5 yıla kadar (5 dâhil)	14 gün
5 yıldan fazla, 15 yıldan az	20 gün
15 yıl ve daha fazla	26 gün

18 ve daha küçük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere en az 20 gün; süreler sözleşmelerle artırılabilir.

Çocuk ve genç işçiler

- **Çocuk işçi:** 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve zorunlu ilköğretimini tamamlamış kişi; yalnızca hafif işlerde çalıştırılabilir.
- **Genç işçi:** 15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını tamamlamamış kişi.
- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması kural olarak yasaktır (4857 md. 71); 14 yaşını doldurmamış çocuklar ancak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde, yazılı sözleşme ve izinle çalıştırılabilir.

Çalışma süreleri

- Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar: günde 7, haftada 35 saat; 15 yaşını tamamlamış gençler için günde 8, haftada 40 saate kadar.
- Okula devam edenler: eğitim döneminde, ders saatleri dışında günde en çok 2, haftada 10 saat; okulun kapalı olduğu dönemlerde yukarıdaki süreler.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG 06.04.2004, sayı 25425 (değişiklikleriyle).

Bölüm 4

Tarafların borçları, iş güvencesi ve fesih

İşveren ve işçinin borçları, iş güvencesi, fesih ve bildirim süreleri

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Tarafların borçları

İşverenin borçları

- Ücret ödeme borcu
- İşçiyi koruma borcu: İSG önlemleri, kişiliğin korunması
- Eşit davranma borcu (4857 md. 5)
- Hafta tatili, yıllık izin ve ara dinlenmesi kullandırma

İşçinin borçları

- İş görme borcu
- Talimatlara uyma borcu
- Sadakat borcu
- Rekabet etmeme borcu

İş güvencesi

- 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve en az altı ay kıdemi olan işçiye iş güvencesi sağlanır.
- İşveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.
- Tazminatı ödenerek çıkarılsa bile işçi, feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını ileri sürerek işe iade davası açabilir.

4857 sayılı Kanun, md. 18–21. İşe iade davasından önce arabulucuya başvurmak zorunludur (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, md. 3).

Fesih ve haklı sebepler

İş sözleşmesinin feshi

1	Haklı sebeplerle derhâl fesih (md. 24, 25)
2	Geçerli sebeplerle, bildirim süresine uyularak fesih (md. 17, 18)

Haklı sebepler

- Sağlık sebepleri
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri
- Zorlayıcı sebepler
- İşveren için ayrıca: işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın bildirim süresini aşması

İlk üç sebep hem işçi hem işveren için geçerlidir.

Fesihte bildirim (ihbar) süreleri

İşçinin kıdemi	Bildirim süresi
6 aydan az	2 hafta
6 ay – 1,5 yıl	4 hafta
1,5 yıl – 3 yıl	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesihten önce durum diğer tarafa bildirilir; sözleşme bu sürelerin sonunda feshedilmiş sayılır (4857 sayılı Kanun, md. 17).

Bölüm 5

İş sağlığı ve güvenliği hükümleri

İşverenin yükümlülükleri, çalışan temsilcisi, kurul, çalışanın hakları, işin durdurulması

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

İşverenin genel yükümlülüğü

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak, tedbirleri değişen şartlara uyarlamak ve mevcut durumu iyileştirmek
- Alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukları gidermek
- Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak
- Çalışana görev verirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için tedbir almak

6331 sayılı Kanun, md. 4. Dışarıdan hizmet alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz; çalışanların yükümlülükleri işverenin sorumluluklarını etkilemez; tedbirlerin maliyeti çalışana yansıtılamaz.

Çalışan temsilcisi ve İSG kurulu

Çalışan temsilcisi (md. 20)

Çalışanlar arasında seçimle, seçim yapılamazsa işverence atamayla belirlenir. Tehlike kaynağının yok edilmesi için işverenden tedbir alınmasını isteme hakkı vardır. Çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz.

İSG kurulu (md. 22)

50 veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren İSG kurulu oluşturur ve mevzuata uygun kurul kararlarını uygular.

Çalışanın iki önemli hakkı: tespit isteme ve çalışmaktan kaçınma

- Ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışan; kurula, kurul yoksa işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve tedbir alınmasını isteyebilir. Kurul acilen toplanır, işveren derhâl inceler; karar çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı bildirilir.
- Karar çalışan lehine olursa çalışan, tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir; bu dönemdeki ücreti ve diğer hakları saklıdır.
- Ciddi ve yakın tehlike önlenemez ise çalışan, bu usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli yere gider; bu nedenle hakları kısıtlanamaz.
- Tedbir alınmayan hâllerde çalışan iş sözleşmesini derhâl feshedebilir.

6331 sayılı Kanun, md. 13.

Sağlık gözetimi

- İşveren, çalışanların maruz kalacakları riskleri dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
- Sağlık gözetimini işyeri hekimi yürütür.

Sağlık muayenesi zorunlu hâller

I	İşe girişte
II	İş değişikliğinde
III	İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra, talep hâlinde işe dönüşte
IV	İşin devamı süresince düzenli aralıklarla: çok tehlikeli işyerlerinde yılda bir, tehlikeli işyerlerinde üç yılda bir, az tehlikeli işyerlerinde beş yılda bir

6331 sayılı Kanun, md. 15.

İşin durdurulması ve büyük kaza önleme

İşin durdurulması (md. 25)

- Bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında hayati tehlike tespit edildiğinde, tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.
- Çok tehlikeli sınıftaki maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan veya büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamışsa da iş durdurulur.

Büyük kaza önleme (md. 29)

- Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerleri için, işletmeye başlamadan önce büyüklüğe göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanır.
- Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü olan işyerleri, rapor Bakanlıkça incelendikten sonra işletmeye açılabilir.

Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik, 2019.

Bölüm 6

İş kazası ve hukuki sonuçları

Tanımlar, bildirim, cezai, hukuki ve idari sorumluluk

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

İş kazasının tanımı

Uluslararası tanımlar

- **ILO:** belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış, beklenmedik olay
- **WHO:** önceden planlanmamış; çoğu zaman yaralanmalara, makine ve araç gereçlerin zarar görmesine, üretimin bir süre durmasına yol açan olay

Türk hukukunda

- Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda iş kazası tanımı yoktur; tanım 6331 ve 5510 sayılı kanunlardadır.
- **6331 md. 3:** işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay
- **5510 md. 13:** tanımdan çok, olayın hangi yer ve zaman koşullarında iş kazası sayılacağını belirler.

5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası sayılan hâller

Aşağıdaki hâllerden birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay iş kazasıdır:

a	Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
b	İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle; kendi adına ve hesabına çalışan sigortalıda yürüttüğü iş nedeniyle
c	Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
d	Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda
e	İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında

5510 sayılı Kanun, md. 13 (mülga 506 sayılı Kanun'da md. 11/A).

Bildirim zorunluluğu

Derhâl	İşveren iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine bildirir.
3 iş günü	İşveren iş kazasını kazadan sonraki, meslek hastalığını öğrendiği tarihten sonraki üç iş günü içinde SGK'ya bildirir.
10 gün	Sağlık hizmet sunucuları kendilerine gelen iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucuları meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde SGK'ya bildirir.

6331 sayılı Kanun, md. 14; 5510 sayılı Kanun, md. 13.

İş kazasının hukuki ve cezai sonuçları



Cezai sorumluluk

Suç	Ceza	Yargılama
Taksirle öldürme (TCK md. 85/1)	2 yıldan 6 yıla kadar hapis	Asliye ceza mahkemesi; kamu davası, şikâyete bağlı değil
Birden fazla kişinin ölümü veya ölümle birlikte yaralanma (md. 85/2)	2 yıldan 15 yıla kadar hapis	Asliye ceza mahkemesi
Taksirle yaralama (TCK md. 89/1)	3 aydan 1 yıla kadar hapis veya adli para cezası	Asliye ceza mahkemesi; kural olarak şikâyete bağlı
Birden fazla kişinin yaralanması (md. 89/4)	6 aydan 3 yıla kadar hapis	Asliye ceza mahkemesi

İnşaat veya yıkım sırasında insan hayatı ve beden bütünlüğü için gerekli tedbirleri almayan kişi de TCK'ya göre 3 aydan 1 yıla kadar hapis veya adli para cezasıyla cezalandırılır. Sulh ceza mahkemeleri 2014'te kaldırılmıştır.

Hukuki sorumluluk ve tazminatlar

Türk Borçlar Kanunu

- İşverenin işçiyi koruma borcuna aykırılığı nedeniyle işçinin ölümü veya vücut bütünlüğünün zedelenmesinden doğan zararlar, sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabidir (md. 417).
- Maddi tazminat: bedensel zararlarda tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar (md. 54); ölümde destekten yoksun kalma (md. 53).
- Manevi tazminat: bedensel zararda kişiye, ölümde ailesine (md. 56).

5510 sayılı Kanun

- Sigortalıya geçici ve sürekli iş göremezlik ödenek ve geliri, hak sahiplerine gelir, evlenme ve cenaze ödeneği (md. 16)
- SGK'nın yaptığı ödemeler için işveren ve üçüncü kişilere rücu (md. 21 ve 23)

Tazminat davaları

İş göremezlik tazminatı

İş kazasında işçi tamamen veya kısmen iş göremez hâle gelir ya da çalışmayı sürdürse bile daha fazla çaba harcayarak yıpranır. Gerçek zarar, kendisinin tam kusuru dışında işverenden istenebilir.

Destekten yoksun kalma tazminatı

Ölüm hâlinde, ölenin yaşaması ve çalışması muhtemel süre içinde destek olduğu kişilere yapacağı yardımın peşin ve toptan ödenmesidir (TBK md. 53).

Manevi tazminat

Beden ve ruh sağlığı bozulan işçinin elem ve ızdırabı için; ölüm hâlinde ailesine aittir.

Rücu tazminatı

SGK, iş kazası nedeniyle sigortalıya yaptığı yardımları, kusurları oranında işverene ve üçüncü kişilere rücu ettirir.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat, tespit, itiraz ve rücu davalarında zorunlu arabuluculuk uygulanmaz (7036 sayılı Kanun, md. 3).

İdari para cezaları, 2026 (1)

Aykırılık (6331 sayılı Kanun)	2026 temel tutar
İşverenin genel yükümlülüklerinden her biri (md. 4)	44.443 TL
İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeme; her biri için, aykırılığın devam ettiği her ay	111.263 TL
Diğer sağlık personelini görevlendirmeme; her ay	55.597 TL
Risk değerlendirmesi yapmama veya yaptırmama; devamında her ay 100.119 TL	66.725 TL
Gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yaptırmama	33.326 TL
Acil durum yükümlülüklerinden her biri; her ay	22.194 TL
İş kazası veya meslek hastalığını süresinde SGK'ya bildirmeme	44.443 TL

Tutarlar her yıl yeniden değerleme oranında artırılır; 2026 için oran %25,49'dur.

İdari para cezaları, 2026 (2)

Aykırılık	2026 temel tutar
Sağlık gözetimi yapılmayan her çalışan için	22.194 TL
Bilgilendirilmeyen her çalışan için	22.194 TL
İSG eğitimi verilmeyen her çalışan için, her aykırılık	8.980 TL
Çalışan temsilcisi görevlendirmeme	22.194 TL
İSG kurulu yükümlülüklerine her bir aykırılık	44.443 TL
Büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamama	1.113.064 TL
Güvenlik raporu onaylanmadan faaliyete geçme veya durdurulan işyerinde faaliyeti sürdürme	1.780.902 TL

Artırım oranları (md. 26)

Çalışan sayısı	Az teh.	Teh.	Çok teh.
10'dan az	—	%25	%50
10–49	—	%50	%100
50 ve üzeri	%50	%100	%200

Çalışan sayısıyla çarpılan cezalarda artırım uygulanmaz. Bildirim cezalarını SGK, diğerlerini Çalışma ve İş Kurumu il müdürü verir; tebliğden itibaren 30 gün içinde ödenir.

Bölüm 7

Sosyal sigortalar

Sigorta kolları, özel sigortalı grupları ve sağlanan haklar

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Sosyal sigortaların sınıflandırılması

Kısa vadeli sigorta kolları

- İş kazası ve meslek hastalığı sigortası
- Hastalık sigortası (geçici iş göremezlik ödeneği)
- Analık sigortası

Hastalık sigortasının geçici iş göremezlik ödeneği dışındaki tüm ödemeleri genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

Uzun vadeli sigorta kolları

- Malullük sigortası
- Yaşlılık sigortası
- Ölüm sigortası

Genel sağlık sigortası

Kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlayan sigorta

Bazı sigortalı gruplarına uygulanan sigorta kolları

Grup	Uygulanan sigorta kolları
Ceza infaz kurumlarında tesis ve atölyelerde çalışan hükümlü ve tutuklular	İş kazası ve meslek hastalığı, analık
Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler	İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık
Staja tabi meslek lisesi ve yükseköğrenim öğrencileri; belirli kazanç sınırı altındaki kısmi zamanlı çalışan öğrenciler	İş kazası ve meslek hastalığı
Çalışmaya başlayan harp ve vazife malulleri	İş kazası ve meslek hastalığı; isterlerse uzun vadeli sigorta kolları
Türkiye İş Kurumu meslek edindirme kurslarına katılanlar	İş kazası ve meslek hastalığı; gerektiğinde genel sağlık sigortası
Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere götürülen Türk işçileri	Kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası

5510 sayılı Kanun, md. 5.

Sigortalara göre sağlanan haklar

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası

- Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek
- Sürekli iş göremezlik geliri
- Ölen sigortalının hak sahiplerine gelir
- Gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği
- Ölen sigortalı için cenaze ödeneği

Hastalık ve analık sigortası

- Hastalık veya analık nedeniyle iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği
- Analık sigortasından, doğum nedeniyle sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla emzirme ödeneği

5510 sayılı Kanun, md. 16 ve 18.

Kaynaklar

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md. 2, 17, 18, 48–50, 56, 60 ve 90
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG 06.04.2004, sayı 25425
- 6331 sayılı Kanun'a göre 2026 yılında uygulanacak idari para cezaları (yeniden değerleme oranı %25,49)
- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik, 2019

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Teşekkürler

İş hukuku

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU