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

İş hukukunun temel amaç ve ilkeleri ile İSG alanında tarafların hak ve sorumlulukları hakkında bilgi vermek; örnek durumlarla pekiştirmek.

Öğrenme hedefleri

- İSG ile ilgili ulusal mevzuat
- İşverenin İSG konusundaki sorumlulukları; işin düzenlenmesine ilişkin hükümler
- İş sözleşmesinin kurulması ve sona ermesi; iş güvencesi
- İş kazası ve meslek hastalığının hukuki, cezai ve idari sonuçları
- Sosyal güvenlik alanında çalışanların hakları
- Gerektiğinde hukuki başvuru yolları

Bölüm 1

İş hukuku ve İSG mevzuatı

Kavram, tarihsel gelişim, ilkeler, mevzuatın kaynakları ve kurumlar

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 ve tarihsel gelişimi

- Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan iş sözleşmesi, işçinin işverene hukuki ve ekonomik bağımlılığını konu edinen yeni bir hukuk dalını doğurmuştur.
- 18. ve 19. yüzyılda işçilerin çok düşük ücretle ve güvenlik önlemi olmadan çalıştırılması; sendika hakkı, insanca yaşamaya yeterli ücret, güvenli çalışma ortamı ve sosyal güvence taleplerine yol açmıştır.
- Devletin kanun koyucu olarak çalışma hayatına müdahalesi iş kanunlarını ortaya çıkarmıştır.
- İş hukuku yalnızca işçi–işveren ilişkilerini değil, bunların devletle ilişkilerini de düzenler; sözleşme serbestisine getirilen bu sınırlamalar iş hukukuna sosyal hukuk niteliği kazandırır.

İş hukukunun temel ilkeleri ve dalları

Temel ilkeler

- **İşçiyi koruma ilkesi:** iş kanunlarındaki kurallar nispi emredicidir; işçi lehine değiştirilebilir, aleyhine değiştirilemez.
- **İşçi lehine yorum ilkesi:** belirsizlik hâlinde işçi lehine sonuç verecek yorum tercih edilir.

Dalları

- **Bireysel iş hukuku:** iş sözleşmesi, tarafların hak ve borçları, sözleşmenin sona ermesi (4857 sayılı İş Kanunu)
- **Toplu iş hukuku:** sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt (6356 sayılı Kanun)
- **Sosyal güvenlik hukuku:** sigortalılık ve sosyal sigorta hakları (5510 sayılı Kanun)

İSG'nin mevzuattaki dayanakları

1
Anayasa
En üst norm

→

2
Kanunlar
Temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalar dahil

→

3
Cumhurbaşkanlığı kararnameleri
Yürütmeye ilişkin düzenlemeler

→

4
Yönetmelikler
Kanunların uygulanmasına ilişkin

→

5
Tebliğ ve genelgeler
Uygulamayı açıklayan düzenlemeler

2017 Anayasa değişikliğiyle tüzükler ve kanun hükmünde kararnameler normlar hiyerarşisinden çıkarılmış, yerine Cumhurbaşkanlığı kararnameleri gelmiştir. Usulüne göre yürürlüğe konmuş temel haklara ilişkin uluslararası antlaşmalar kanunla çatışırsa antlaşma esas alınır (Anayasa m.90).

Anayasada çalışma hayatı

- **m.2:** Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir.
- **m.17:** Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.
- **m.18:** Hiç kimse zorla çalıştırılamaz; angarya yasaktır.
- **m.48–49:** Herkes çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir; çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.
- **m.50:** Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler, kadınlar ve bedenen ya da ruhen yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur. Dinlenmek çalışanların hakkıdır.
- **m.56 ve m.60:** Sağlıklı ve dengeli çevrede yaşama hakkı; sosyal güvenlik hakkı.

Temel kanunlar

Kanun	Konusu
4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003)	İş sözleşmesi, çalışma süreleri, ücret, fesih, iş güvencesi
5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (RG 16.06.2006)	Sigortalılık, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, rücu
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG 30.06.2012)	İSG yükümlülükleri, hizmetler, denetim ve yaptırımlar
6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (2011)	Hizmet sözleşmesi, işverenin koruma borcu, tazminatlar
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012)	Toplu iş ilişkileri
7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (2017)	İş yargısı ve zorunlu arabuluculuk

Tarafların görevleri ve kurumlar

Devlet

Düzenler ve denetler

Mevzuat yapma, teşkilatlanma, denetim, yaptırım

→

İşveren

Önlem alır

İSG tedbirlerini alır ve uygular

→

Çalışan

Uyar

Alınan önlemlere ve talimatlara uyar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG görevlerini şu birimlerle yürütür: İSG Genel Müdürlüğü (mevzuat, yetkilendirme, eğitim), Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (denetim), İSG Merkezi Müdürlüğü – İSGÜM (ölçüm ve laboratuvar), ÇASGEM (eğitim ve araştırma).

Eski sunumdaki "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" 2021'de ikiye ayrılmış; çalışma hayatı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev alanına geçmiştir.

Bölüm 2

Temel kavramlar ve kapsam

4857 ve 6331 sayılı kanunların kapsamı, taraflar ve 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:** İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek.
- **Kapsam:** İstisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri, işveren vekilleri ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.
- İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, bildirim gününe bakılmaksızın Kanun hükümleriyle bağlıdır.

İş Kanunu kapsamı dışındaki işler (m.4)

Kanunun uygulanmadığı işler

- Deniz ve hava taşıma işleri
- 50 veya daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işleri
- Aile ekonomisi sınırları içindeki tarımla ilgili yapı işleri
- Aile üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımlar arasında evde yapılan el sanatları
- Ev hizmetleri; çıraklar; sporcular; rehabilite edilenler
- Esnaf ve sanatkâr tanımına uyan, üç kişinin çalıştığı işyerleri

Yine de kapsamda olan işler

- Kıyı, liman ve iskelelerdeki yükleme ve boşaltma işleri
- Havacılığın bütün yer tesislerindeki işler
- Tarım aleti ve makinesi yapılan atölye ve fabrikalardaki işler
- Tarım işletmelerindeki yapı işleri
- Halka açık veya işyerinin eklentisi olan park ve bahçe işleri
- Deniz İş Kanunu kapsamı dışındaki su ürünleri üretimi

İş Kanunu kapsamı dışındaki işlerin önemli bir kısmı (ör. tarım, çıraklar) 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamındadır.

6331 sayılı İSG Kanunu kapsamı (m.2)

Kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine; işverenlere, işveren vekillerine ve çırak ve stajyerler dahil tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Uygulanmadığı faaliyetler:

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerleri hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatının faaliyetleri
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri
- Ev hizmetleri
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri kapsamındaki faaliyetler

Taraflar

İşçi ve çalışan

İşçi (4857): bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi.
Çalışan (6331): kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi.

İşveren

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar. İşçi ile işveren arasındaki ilişkiye **iş ilişkisi** denir.

İşveren vekili

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişi. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Alt işveren

Bir işverenden, işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde ya da işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünde iş alan ve işçilerini yalnızca o işyerinde çalıştıran kişi. Asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur.

İşyeri ve işyerinin bildirilmesi

- **İşyeri:** İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim.
- **Eklenti:** Bağımsız olarak çalışılmayan avlu, depo, muayenehane, kreş, irtibat bürosu gibi yerler işyerinden sayılır.
- **İşyerinin bildirilmesi (m.3):** İşyerini kuran, devralan, çalışma konusunu değiştiren veya kapatan işveren; unvan ve adres, işçi sayısı, çalışma konusu, işin başlama veya bitme günü ve işveren bilgilerini **bir ay içinde** Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bildirir.

Çalışan temsilcisi ve İSG kurulu

Çalışan temsilcisi

- Çalışanlar arasında seçimle; seçimle belirlenemezse işverence atamayla belirlenir
- Tehlike kaynağının yok edilmesi için işverenden tedbir alınmasını isteme hakkı vardır
- Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının hakları, görevleri nedeniyle kısıtlanamaz

İSG kurulu (6331 m.22)

- Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulur
- İSG çalışmalarında bulunur
- İşveren, İSG mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular

Bölüm 3

İş sözleşmesi ve çalışma süreleri

Sözleşme türleri, çalışma ve dinlenme süreleri, çocuk ve genç 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 üstlendiği sözleşmedir; kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir.
- Süresi bir yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin **yazılı** yapılması zorunludur.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hâllerde işveren işçiye en geç **iki ay** içinde çalışma koşullarını, çalışma süresini, ücreti, ödeme dönemini ve fesih hükümlerini gösteren yazılı bir belge verir.
- En çok 30 iş günü süren işler **süreksiz**, 30 iş gününden fazla sürenler **sürekli** iş sayılır.

Sözleşme türleri ve deneme süresi

Belirsiz süreli

Bir süreye bağlı olarak yapılmayan sözleşme; kural budur.

Belirli süreli

Belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması gibi objektif koşullara bağlı olarak yazılı yapılan sözleşme.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine

Haftalık çalışma süresi tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde az olan sözleşme; çağrı üzerine çalışmada iş, ihtiyaç duyulduğunda yerine getirilir.

Deneme süresi

En çok **iki ay**; toplu iş sözleşmeleriyle **dört aya** kadar uzatılabilir. Bu süre içinde taraflar sözleşmeyi bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

Çalışma süreleri

Kavram	Kural
Normal çalışma süresi	Haftada en çok 45 saat; farklı dağıtılırsa günde 11 saati aşamaz
Fazla çalışma	Haftalık 45 saati aşan çalışma; saat ücreti %50 zamlı ödenir
Fazla sürelerle çalışma	Haftalık süre 45 saatin altında belirlenmişse bu süreyi aşan ve 45 saate kadar olan çalışma; %25 zamlı ödenir
Yıllık fazla çalışma sınırı	Yılda en çok 270 saat
Gece çalışması	Gece en geç 20.00'de başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren, en fazla 11 saatlik dönemdir; gece çalışması 7,5 saati geçemez
Çocuk ve genç işçiler	Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış işçilerin gece çalıştırılması yasaktır

Çalışma süresinden sayılan hâller (m.66)

- Madenlerde, taş ocaklarında ve yeraltı veya su altı işlerinde kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inme, girme ve çıkma süreleri
- İşverence işyeri dışında çalıştırılmak üzere gönderilmede yolda geçen süreler
- İşçinin her an iş görmeye hazır hâlde bulunup çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler
- İşverence başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili bir yerde meşgul edilmesiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler
- Emziren kadın işçilerin süt izni süreleri
- Uzaktaki işyerlerine işçilerin topluca götürülüp getirilmesinde geçen süreler

Sırf sosyal yardım amacıyla yapılan servis taşımalarında araçta geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Ara dinlenmesi ve yıllık ücretli izin

Ara dinlenmesi (m.68)

Günlük çalışma	En az ara
4 saat veya daha kısa	15 dakika
4 saatten fazla, 7,5 saate kadar	30 dakika
7,5 saatten fazla	1 saat

Aralıksız verilir; çalışma süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izin (m.53)

Hizmet süresi	En az izin
1 – 5 yıl (5 dahil)	14 gün
5 – 15 yıl	20 gün
15 yıl ve fazlası	26 gün

18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üstü işçilere 20 günden az olamaz.

Çocuk ve genç işçiler

Tanımlar

- **Çocuk işçi:** 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve temel eğitimini tamamlamış kişi
- **Genç işçi:** 15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını tamamlamamış kişi
- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması kural olarak yasaktır

Çalışma süreleri

- Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar: günde 7, haftada 35 saat
- 15 yaşını tamamlamış gençler: günde 8, haftada 40 saate kadar
- Okula devam eden çocuklar eğitim döneminde: günde en çok 2, haftada 10 saat

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

Bölüm 4

Tarafların hak ve yükümlülükleri

İşverenin ve işçinin borçları, İSG yükümlülükleri ve çalışanların hakları

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

İşverenin ve işçinin borçları

İşverenin borçları

- Ücret ödeme borcu
- İşçiyi koruma borcu: İSG önlemleri (TBK m.417)
- Eşit davranma borcu
- Diğer borçlar: hafta ve bayram tatili, yıllık izin, ara dinlenmesi kullandırma

İşçinin borçları

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

İşverenin genel yükümlülüğü (6331 m.4)

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür; bu çerçevede:

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbiri alır, organizasyonu yapar, araç ve gereçleri sağlar, tedbirleri değişen şartlara uygun hâle getirir.
- Tedbirlere uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- Çalışana görev verirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındakilerin hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için tedbir alır.

Dışarıdan hizmet alınması ve çalışanların yükümlülükleri işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu (m.30)

- 50 veya daha fazla işçi çalıştıran **özel sektör** işyerlerinde işçi sayısının **%3'ü** oranında engelli işçi çalıştırılır.
- **Kamu** işyerlerinde **%4** engelli ve **%2** eski hükümlü işçi veya askerlik hizmetinde terör olayları sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlar çalıştırılır.
- Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri olan işverenin yükümlülüğü toplam işçi sayısına göre hesaplanır.
- İşçiler meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılır; işyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

Mevzuattaki "özürlü" terimi 2013 yılında "engelli" olarak değiştirilmiştir.

Çalışanların iki önemli hakkı (6331 m.13)

1

Tespit isteme hakkı

Ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşan çalışan kurula, kurul yoksa işverene başvurarak durumun tespitini ve tedbir alınmasını ister. Karar yazılı bildirilir.

→

2

Çalışmaktan kaçınma hakkı

Kurul veya işveren talep yönünde karar verirse çalışan tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir; ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlike varsa çalışan, işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli bir yere gidebilir; bu nedenle hakları kısıtlanamaz.

Sağlık gözetimi (6331 m.15)

İşveren, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlar. Sağlık muayeneleri şu hâllerde zorunludur:

- İşe girişte
- İş değişikliğinde
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşte, talep etmeleri hâlinde
- İşin devamı süresince düzenli aralıklarla: çok tehlikelide en az **yılda bir**, tehlikelide **3 yılda bir**, az tehlikelide **5 yılda bir**

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işlerde işe uygunluk raporu olmadan işe başlatılamaz; muayene masrafları çalışana yansıtılamaz.

İşin durdurulması ve büyük kaza önleme

- **İşin durdurulması (6331 m.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 iş durdurulur.
- **Büyük kaza önleme (6331 m.29):** Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde işletmeye başlamadan önce büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanır; güvenlik raporu Bakanlıkça incelenmeden işyeri işletmeye açılamaz.

Bölüm 5

İş güvencesi ve fesih

İş güvencesi, arabuluculuk, fesih türleri 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

İş güvencesi (m.18–21)

- **30 veya daha fazla** işçi çalıştıran işyerlerinde, en az **6 ay kıdemi** olan ve belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanır.
- İşveren feshi işçinin yeterliliğinden, davranışlarından veya işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan **geçerli bir sebebe** dayandırmak ve yazılı bildirmek zorundadır.
- Feshin geçersizliğini iddia eden işçi, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren **bir ay içinde arabulucuya** başvurur; anlaşma sağlanamazsa son tutanaktan itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir.
- İşletmenin bütününü yöneten işveren vekilleri ve işe alma-çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamında değildir.

Zorunlu arabuluculuk 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 2018'de getirilmiştir. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında arabuluculuk dava şartı değildir.

Fesih türleri ve haklı sebepler

İki temel fesih yolu

- **Haklı sebeple derhâl fesih** (m.24, m.25)
- **Bildirim süresine uyularak süreli fesih** (m.17); iş güvencesi kapsamındaki işçide geçerli sebep aranır (m.18)

Haklı sebepler

- Sağlık sebepleri
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller
- Zorlayıcı sebepler
- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın bildirim süresini aşması (yalnızca işveren için)

İlk üç sebep hem işçi hem işveren için geçerlidir. İşverenin İSG tedbirlerini almaması, çalışana haklı nedenle fesih imkânı verir.

Bildirim (ihbar) süreleri (m.17)

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

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durum diğer tarafa bildirilir. Süreler asgaridir, sözleşmelerle artırılabilir.

Bölüm 6

İş kazasının 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 SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU

İş kazasının tanımları

ILO

Belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış, beklenmedik olay.

Dünya Sağlık Örgütü

Önceden planlanmamış; çoğu zaman yaralanmalara, makine ve araç gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay.

6331 sayılı İSG Kanunu

İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay.

Borçlar ve İş Kanunu

İş kazasının tanımı yer almaz. 5510 sayılı Kanun ise tanımdan çok, olayın hangi yer ve zaman koşullarında iş kazası sayılacağını belirler.

5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası (m.13)

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

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle; bağımsız çalışan sigortalı ise kendi yürüttüğü iş nedeniyle
- Sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda
- Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında

Bildirim yükümlülüğü

- İş kazası işveren tarafından olay yerindeki kolluk kuvvetlerine **derhâl** bildirilir.
- İş kazası SGK'ya kazadan sonraki **3 iş günü** içinde; meslek hastalığı, öğrenildiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde bildirilir.
- Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucuları meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç **10 gün** içinde SGK'ya bildirir.
- İşveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar; ramak kala olayları da inceleyerek raporlar (6331 m.14).

Dayanak: 6331 sayılı Kanun m.14; 5510 sayılı Kanun m.13 ve m.14.

İş kazasının hukuki sonuçları: genel bakış

Ceza hukuku

- Taksirle öldürme (TCK m.85)
- Taksirle yaralama (TCK m.89)

Borçlar hukuku

- Maddi tazminat: iş göremezlik, destekten yoksun kalma
- Manevi tazminat

Sosyal güvenlik hukuku

- SGK'nın sağladığı haklar
- SGK'nın işverene rücu davası

İdare hukuku

- İdari para cezaları
- İşin durdurulması

Cezai sorumluluk

Suç	Ceza	Yargılama
Taksirle öldürme (TCK m.85)	2 – 6 yıl hapis; birden fazla kişinin ölümü veya ölümle birlikte yaralanma hâlinde 2 – 15 yıl	Asliye ceza mahkemesi; kamu davası, şikâyete bağlı değil
Taksirle yaralama (TCK m.89)	3 ay – 1 yıl hapis veya adli para cezası; birden fazla kişinin yaralanması hâlinde 6 ay – 3 yıl	Asliye ceza mahkemesi; kural olarak şikâyete bağlı
İnşaat ve yıkımda emniyet kurallarına uymama	3 ay – 1 yıl hapis veya adli para cezası	Tehlike suçudur; zarar oluşması gerekmez

Eski sunumda taksirle yaralama davalarının görüldüğü yer olarak geçen sulh ceza mahkemeleri 2014'te kaldırılmıştır. Taksirin ağırlığı ve bilinçli taksir hâlleri cezayı artırır.

Hukuki sorumluluk ve tazminatlar

İş göremezlik tazminatı

İşçinin tamamen veya kısmen iş göremez hâle gelmesi ya da daha fazla çaba harcamak zorunda kalmasından doğan maddi kayıp: tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması ve ekonomik geleceğin sarsılması (TBK m.54).

Destekten yoksun kalma tazminatı

Ölüm hâlinde, ölenin desteğinden yoksun kalanların muhtemel yaşam süresi boyunca uğrayacakları zararın peşin ödetilmesi (TBK m.53).

Manevi tazminat

Bedensel ve ruhsal zarara uğrayan işçinin veya ölüm hâlinde yakınlarının çektiği elem ve ızdırap karşılığı (TBK m.56).

Dayanak

İşverenin işçiyi koruma borcu (TBK m.417): işveren İSG için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlüdür; aykırılıktan doğan zararlar sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre tazmin edilir.

SGK’nın rücu davası

- SGK, iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı yardımları ve bağladığı gelirleri sorumlulara rücu eder.
- İş kazası veya meslek hastalığı işverenin **kastı** ya da **İSG mevzuatına aykırı hareketi** sonucu meydana gelmişse, SGK’nın yaptığı masraflar ve bağlanan gelirin peşin sermaye değeri işverene ödettirilir (5510 m.21).
- Sorumluluk işverenin kusuru oranında belirlenir; üçüncü kişilerin kusuru varsa onlara da rücu edilir (m.23).
- Bu nedenle risk değerlendirmesi, eğitim, KKD ve kayıtlar işveren için hem önleme hem de hukuki savunma aracıdır.

İdari para cezaları

6331 sayılı Kanun'a göre ceza verilen başlıca aykırılıklar

- Genel yükümlülüklerin yerine getirilmemesi
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya diğer sağlık personeli görevlendirmeme (her ay için tekrarlanır)
- Risk değerlendirmesi yapmama veya yaptırmama
- Acil durum planı hazırlamama
- İş kazası ve meslek hastalığını bildirmeme
- Sağlık gözetimi, bilgilendirme ve eğitim eksikliği (her çalışan için)
- Çalışan temsilcisi ve İSG kurulu yükümlülüklerine aykırılık
- Durdurulan işi izinsiz sürdürme; büyük kaza önleme belgesi veya güvenlik raporu hazırlamama

Uygulama

- Cezalar gerekçeleri belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir
- Tebliğden itibaren 30 gün içinde ödenir
- Tutarlar **her yıl yeniden değerleme oranında** artırılır; güncel tutarlar Bakanlığın yıllık duyurusundan izlenmelidir

Eski sunumdaki 2012 tarihli tutarlar (ör. 2.000 TL, 5.000 TL, 80.000 TL) güncelliğini yitirmiştir; bu nedenle tutar verilmemiştir.

Bölüm 7

Sosyal güvenlik

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 sigorta kolları (5510)

Kısa vadeli sigorta kolları

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

Hastalık sigortasındaki geçici iş göremezlik ödeneği dışındaki sağlık ödemeleri genel sağlık sigortası kapsamındadır.

Uzun vadeli sigorta kolları

- Malullük sigortası
- Yaşlılık sigortası
- Ölüm sigortası

Bazı sigortalı gruplarına uygulanan kollar (5510 m.5)

- **Hükümlü ve tutuklular** (ceza infaz kurumlarındaki atölyelerde çalışanlar): iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası
- **Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim görenler:** iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; **stajyer öğrenciler:** iş kazası ve meslek hastalığı sigortası
- **Vazife malulü aylığı alanlardan çalışmaya başlayanlar:** iş kazası ve meslek hastalığı sigortası; isterlerse uzun vadeli sigorta kolları
- **İŞKUR kursiyerleri:** iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile gerektiğinde genel sağlık sigortası
- **Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere götürülen Türk işçileri:** kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar

Geçici iş göremezlik ödeneği

İş göremezlik süresince günlük ödenek

Sürekli iş göremezlik geliri

Meslekte kazanma gücünün en az %10 kaybında

Hak sahiplerine gelir

Ölüm hâlinde

Evlenme ödeneği

Gelir bağlanmış kız çocuklarına

Cenaze ödeneği

Ölen sigortalı için

Çalışma gücünün veya meslekte kazanma gücünün en az **%60**'ını kaybeden sigortalı **malul** sayılır (m.25). Hastalık ve analık sigortasından iş göremezlik süresince geçici iş göremezlik ödeneği; analık sigortasından her çocuk için emzirme ödeneği verilir.

İş Kanunu'ndaki doğum izni 7578 sayılı Kanun (RG 01.05.2026) ile doğumdan önce 8, sonra 16 hafta olmak üzere toplam 24 haftaya çıkarılmıştır.

Kaynaklar

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası; 4857 sayılı İş Kanunu; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (m.85, m.89); 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu.
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004).
- 7578 sayılı Kanun (RG 01.05.2026).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Teşekkürler

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