



# A.Ü. Beypazarı MYO

## İş Sağlığı ve Güvenliği Dersi



### Ünite 12

## Kanunlarda İSG



# Kanunlarda İSG



İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, Anayasa'nın ilgili hükümlerinden başka,

- ✓ İSG kanunu
- ✓ İş Kanunu
- ✓ Borçlar Kanunu
- ✓ Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
- ✓ Belediyeler Kanunu
- ✓ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- ✓ Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi
- ✓ Grev ve Lokavt Kanunu

gibi kanunlarda ve bunlara dayanarak çıkarılmış olan yönetmelik veya tebliğlerde çeşitli düzenlemeler mevcuttur.



# Normlar Hiyerarşisi

Hukukun yazılı kaynakları arasında bulunan **astlık üstlük** ilişkileridir.

Normlar hiyerarşisi hukukun asıl kaynakları içinde yer alan yazılı kaynakların hiyerarşi sırasını belirterek hangi yazılı kaynakların **öncelikli** olduğunu göstermektedir.



# 6331 Sayılı İSG Kanunu



20.6.2012 tarihinde kabul edilen ve 30.6.2012 tarihinde resmi gazetede yayınlanan bu kanunun amacı;

işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması

mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının **iyileştirilmesi** için işveren ve çalışanların **görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini** düzenlemektir.

# 6331 Sayılı İSG Kanunu

- ✓ İSG konusu ilk kez **müstakil** bir kanunda ele alındı.
- ✓ Kamu ve özel sektör **ayrımı gözetmeksizin** tüm çalışanlar kanun kapsamına alındı.

*Not: bazı iş ve işyerleri ile ilgili istisnalara da yer verilmiştir\*. Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ile Milli İstihbarat Teşkilatı faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin bağımsız çalışanlar ve hükümlü ve tutukluların iş yurtlarındaki çalışmaları, kanun kapsamı dışında tutulmuştur (İSGK/2.md.).*

- ✓ Kanun aynı zamanda **çırak ve stajyerler** için de geçerli olacak.
- ✓ Kuralcı bir yaklaşım yerine **önleyici** yaklaşım esas alındı.
- ✓ İK-MH yi önleme adına önceden **risk değerlendirmesi** yapılacaktır.
- ✓ Çalışanlar belli aralıklarla **sağlık gözetiminden** geçirilecek.
- ✓ İKMH kayıtları daha **etkin ve güncel** hale getirilecek.



# 6331 Sayılı İSG Kanunu

- ✓ İşveren tüm çalışanlarını, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına dair hak ve sorumlulukları hakkında **bilgilendirecek**.
- ✓ Çalışanlar işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine **aktif katılım** sağlayacak.
- ✓ Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında **çalışmaktan kaçınma hakkını** kullanabilecek.
- ✓ Hayati tehlike durumunda işyerlerinin tamamında veya bir bölümünde iş **durdurulabilecek**.

# 4857 Sayılı İş Kanunu



22.5.2003 tarihinde kabul edilen ve 10.6.2003 tarihinde resmi gazetede yayınlanan bu kanunun amacı;

işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan **işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına** ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.



# 4857 Sayılı İş Kanunu



**İşçi**



Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi** denir.



**işveren**

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara **işveren** denir.

İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye **iş ilişkisi** denir.



# 4857 Sayılı İş Kanunu



## İşyeri

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime **işyeri** denir.



## İş sözleşmesi

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

# 4857 Sayılı İş Kanunu



**Ücret:** Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve **para ile ödenen** tutardır.

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, **Türk parası ile** işyerinde veya özel olarak açılan bir **banka hesabına** ödenir.



Ücret en geç **ayda bir** ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi **bir haftaya** kadar indirilebilir.

## 4857 Sayılı İş Kanunu



Ücreti ödeme gününden itibaren **yirmi gün** içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi **grev olarak** nitelendirilemez.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için **feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.**

## 4857 Sayılı İş Kanunu

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren **bir ay içinde** iş mahkemesinde dava açabilir.



Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü **işverene aittir.**

İşçi, feshin **başka bir sebebe** dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

# 4857 Sayılı İş Kanunu



Dava seri muhakeme usulüne göre **iki ay içinde** sonuçlandırılır.

Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay **bir ay** içinde kesin olarak karar verir.

## 4857 Sayılı İş Kanunu



**Çalışma süresi:** Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok **kırk beş saattir**.



Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine **eşit ölçüde** bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde **on bir saati** aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır.



# 4857 Sayılı İş Kanunu



Denkleştirme uygulamasında, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini yani 45 saati aşamaz.

Bu **iki aylık** denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile **dört aya** kadar artırılabilir.

**Turizm sektöründe dört aylık süre** içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile **altı aya** kadar artırılabilir.



# 4857 Sayılı İş Kanunu

## Ara dinlenme



Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- ✓ Dört saat veya daha kısa süreli işlerde **on beş dakika**,
- ✓ Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (7,5 saat dâhil) süreli işlerde **yarım saat**,
- ✓ Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde **bir saat** ara dinlenmesi verilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden **sayılmaz**.

# 4857 Sayılı İş Kanunu



**Fazla çalışma:** Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir.

Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, **haftalık kırk beş saati aşan** çalışmalardır.

**50%**

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli** yükseltilmesi suretiyle ödenir.

# 4857 Sayılı İş Kanunu



İŞ KANUNUNA İLİŞKİN  
FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA  
SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİK

**Fazla sürelerle çalışma:** Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin **altında** belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve **kırk beş saate kadar yapılan** çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

**25**

Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde yirmi beş** yükseltilmesiyle ödenir.

# 4857 Sayılı İş Kanunu



**Bayram ve tatil günlerinde çalışma:** Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.

Sözleşmelerde hüküm **bulunmaması** halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin **onayı** gereklidir.

İşçilere kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her **gün için bir günlük ücreti** ödenir.

# 4857 Sayılı İş Kanunu



Yıllık izinler, hafta tatili: İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, **en az bir yıl çalışmış** olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından **vazgeçilemez**.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

## 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SGK) Kanunu

Bu kanunun amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri **güvence** altına almak;

bu sigortalardan **yararlanacak** kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan **yararlanma şartları** ile **finansman ve karşılama** yöntemlerini belirlemek;

sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir.

## 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SGK) Kanunu

**Sigortalı:** Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder.



**Hak sahibi:** Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını ifade eder.



## İş kazasının tanımı ve bildirilmesi

İş kazası;

- ✓ Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- ✓ İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- ✓ Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- ✓ Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- ✓ Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında

Meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

# İş kazasının tanımı ve bildirilmesi

3 İş  
Günü



İş kazasına uğrayan sigortalı bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine **derhal** ve **kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde**, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma (SGK başkanlığına) bildirilmesi zorunludur.

# Meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi



Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı **tekrarlanan bir sebeple** veya **işin yürütüm şartları** yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi,

Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi,

Sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından **tespit edilmesi** zorunludur.



## Malul Sayılma

Sosyal güvenlik sistemimiz içerisinde, çalışma hayatına girdikten sonra herhangi bir hastalık veya kaza sonucu çalışma gücünün **en az %60'ını** kaybettiği tespit edilen veya İş kazası/meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kayıp oranı **% 60 ve üzerinde olan** sigortalı malul sayılır.



Kamu çalışanlarından, yukarıda belirtilen malullük hali olmasa bile vazifelerini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettikleri tespit edilenler de **malul sayılır**. Maluliyet tespiti, ilgili yönetmelikler dikkate alınarak yapılır.

# Malulen Emeklilik Şartları



1. En az %60 oranında iş göremezlik raporunuz olmalı.
2. 1800 prim günü ve 10 yıllık sigortalılık süresiniz dolmalı. (Bakıma muhtaç derecede malul olursanız 10 yıl şartı aranmaz.)
3. Malullüğe sebep olan rahatsızlığınızın çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkmış olması gerekiyor.

# Sürekli İş Göremezlik



Bir sigortalı işçi, İş kazası geçirmesi halinde malul olduğunu iddia ediyorsa, sürekli iş göremezlik oranının tespiti için primini yatırdığı sosyal güvenlik il/merkez müdürlüğünde bulunan **iş kazası servislerine** müracaat etmelidir.

# Sürekli İş Göremezlik



Meslek hastalığı şüphesi olan sigortalı ise bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il/merkez müdürlüğüne başvurarak meslek hastalığı tespit işlemlerini başlatabilir.

Meslek hastalığı nedeniyle Kurum sağlık kurulunca sürekli iş göremezlik oranı **% 10 ve üzerinde** olduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanır.



## Geçici İş Göremezlik:



Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince **geçici olarak çalışmama** hâlidir.

Sigortalıya, çalışması halinde elde edeceği gelirden yoksun kaldığı için, istirahatli kaldığı süre boyunca **geçici iş göremezlik ödeneği** verilmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için, SGK ile anlaşmalı sağlık kuruluşlarının hekim veya sağlık kurullarınca verilecek **raporlarla iş göremezliğe sebebiyet** veren durumun ortaya konması gereklidir.

## Yararlanılan Kaynaklar

1. 6331 sayılı kanun ve El kitabı
2. [İDEAL ISG](#) Uzmanlık Seminer Notları
3. 4857 sayılı iş kanunu
4. 5510 sayılı SGK kanunu
5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem, Sadettin Orhan, Çalışma dünyası dergisi