

DİNLENME SÜRELERİ

İşçinin dinlenme hakkı Anayasamızda sosyal bir hak olarak kabul edilmiş ve anayasal teminat altına alınmıştır. Anayasanın ilgili hükmü gereğince İş Kanunumuzda çeşitli dinlenme sürelerine yer verilmiştir.

A. Ara dinlenmesi

Ara dinlenmesi, işçilere günlük çalışma süresi içerisinde zorunlu ihtiyaçlarını gidermeleri amacıyla verilen dinlenme süresidir. Ara dinlenme, işin niteliğine göre uygun bir zamanda kullanılır. Ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz. İş Kanunu md.68'e göre, 4 saate kadar olan işlerde 15 dakika; 4 - 7,5 saat süreli işlerde 30 dakika; 7,5 saatten fazla süreli işlerde ise 1 saat ara dinlenmesi verilir. Bu hüküm nispi emredici hükümdür. Bu nedenle iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilir. Ancak, işçinin aleyhine olacağından, kanunda belirtilenlerden daha az dinlenme süreleri belirlenemez.

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak verilir ve işçilere aynı ya da değişik saatlerde kullanılabilir. Ancak toplu iş sözleşmesi ile aralıklı olarak kullanılabilmesi kararlaştırılabilir. İşçinin, işin niteliği gerektirmedikçe, ara dinlenme süresini işyerinde geçirme zorunluluğu yoktur.

İşçi, ara dinlenme sürelerinde çalışmış ve böylece haftalık çalışma süresini aşmışsa, çalışılan bu kısım fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma kabul edilir.

B. Hafta tatili

Hafta tatili, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nda düzenlenmiştir. Kanuna göre, işyerleri faaliyetlerini haftada bir gün durdurmak, haftanın kalan altı gününde çalışma yapmak durumundadırlar. Ancak, toplumun zorunlu ihtiyaçlarını karşılayan hastane, eczane gibi işyerleri ile mesela bekletildiği takdirde bozulacak ürün üretimi yapan işyerleri bu hükümden müstesnadır. Ancak bu işyerlerinin hafta tatili gününde çalışabilmesi için, bağlı bulunduğu belediyeden hafta tatili ruhsatı alması gerekir.

İşçilere bir haftalık çalışma süresi içinde en az 24 saatlik bir dinlenme verilir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler de hafta tatiline hak kazanır.

Hafta tatili kural olarak Pazar günüdür. Ancak hafta tatilinden muaf olan işyerlerinde pazar günü çalıştırılan işçiler, hafta içindeki başka bir günü hafta tatili olarak kullanırlar. İşçinin hafta tatilinde çalışması durumunda, haftalık çalışma süresi aşılyorsa, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma hükümleri uygulanır.

İşçiler, hafta tatili için de ücrete hak kazanırlar. Ancak bunun için, haftalık çalışma süresini tamamlamış olması gerekir. İşçiye ödenecek ücret hesaplanırken temel ücret baz alınır.

C. Ulusal bayram ve genel tatiller

'Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'a göre; 29 Ekim ulusal bayramdır ve 28 Ekim günü öğleden sonra başlayarak 29 Ekim günü sonuna kadar devam eder. Resmi tatiller ise; 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 30 Ağustostur. Dini bayramlar; arife günü 13:00'ten itibaren 3,5 gün boyunca süren Ramazan Bayramı ve arife günü 13:00'ten itibaren 4,5 gün süren Kurban Bayramıdır. Bunlardan başka bir de 1 Ocak yılbaşı tatili vardır. Bu tatil günlerinde resmi daireler tatil edilir. Sürekli görev yapması gereken kuruluşlarla ilgili hükümler saklıdır. Özel işyerlerinin 29 Ekim günü tatil edilmeleri zorunludur. Ancak, işyerinde yapılan işin niteliği sürekli çalışmayı gerektiriyorsa, buralarda çalışma yapılabilir.

İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile bayram ve genel tatillerde çalışma yapılıp yapılmayacağı belirlenebilir. Böyle bir düzenleme yapılmamışsa, işçinin bu tatil günlerinde çalıştırılması, işçinin onayına bağlıdır. İşçiler bu tatil günlerinde çalışmaksızın ücret alırlar. Çalışırlar ise, bir günlük ücrete daha hak kazanırlar.

D. Yıllık ücretli izin

Yıllık ücretli izin hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmuş bir haktır. İşçinin bu hakkından vazgeçmesi veya hakkını başkasına devretmesi mümkün değildir. İşveren de işçinin bu hakkına dokunamaz. Mesela, yıl içinde verdiği çeşitli izinleri, işçinin yıllık ücretli izin hakkından mahsup edemez.

İşçinin yıllık ücretli iznini kullanırken başka bir işte çalışması yasaktır. Eğer işçi bu yasağa aykırı hareket etmişse, izin süresi için kendisine ödenen ücret, işveren tarafından geri alınabilir (md.58).

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için işyerinde en az bir yıldır çalışıyor olması gereklidir. Bu sürenin başlangıcına esas alınacak tarih, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için, iş sözleşmesinin niteliğinin önemi yoktur. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için de bu süre, çalıştığı günler değil, iş ilişkisinin devam ettiği bütün süre göz önünde bulundurularak belirlenir. İşçi, çalışmış olduğu her yılı tamamladıkça yıllık ücretli izne hak kazanır. Aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışılan süreler de toplanır. İşyerinin devredilmesi, işçilerin haklarına hanel getirmez.

Süresiz işlerde ya da niteliği itibariyle bir yıldan az süren mevsimlik işlerde yıllık ücretli izin hakkı doğmaz.

Yıllık ücretli izin süreleri işçinin kıdemine göre belirlenir. Buna göre; işçinin çalışma süresi 1-5 yıl ise, 14 gün; 5-15 yıl ise, 20 gün; 15 yıl ve daha fazla ise, 26 gün ücretli izne hak kazanır. Ancak 18 yaşını doldurmamış ve 50 yaşını geçmiş işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden aşağı olamaz (md.53/5). Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Kanunda belirtilen süreler nisbi emredici hükümler olduğundan, iş ya da toplu iş sözleşmesiyle arttırılabilirler.

Yıllık ücretli izin, kural olarak bölünmeden kullanılır. Ancak tarafların anlaşması ve bir bölümü 10 günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

İşveren, işçilerin izinlerini gösteren bir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan işçiye, bu dönemi kapsayan ücretini peşin olarak vermelidir. Yıllık izin ücretinin hesaplanmasında temel ücret esas alınır. Yıllık ücretli izin dönemine rastlayan hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri ise, işçiye ayrıca ödenir.

İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda iş ilişkisi içinde işçinin hak kazandığı ancak kullanmadığı tüm yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücret, sözleşmenin sona erdiği tarihteki işçinin son ücreti üzerinden kendisine veya ölümü durumunda mirasçılara ödenir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda, bildirim süresi içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izinleri ile yıllık ücretli izin süreleri bir araya gelemez.

Son olarak, yıllık ücretli izin alacaklarında beş yıllık zamanaşımı süresi vardır. Bu süre, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

19. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, günümüzde oldukça tartışmalı konulardan birini oluşturmaktadır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin

alınmaması nedeniyle 2008 ve 2009 yıllarında Tuzla'daki tersanelerde meydana gelen ölümlü iş kazalarıyla sorun sadece hukukçular arasında değil, toplumun tüm kesimlerinde tartışılır hale gelmiştir. İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle kişilerde ve yakınlarında ortaya çıkan manevi zararlar, diğer bir deyişle olayın insani boyutu çok büyük bir önem arz etmektedir. Bununla birlikte aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalıkları açısından ciddi boyutlara varan maddi sonuçlarda ortaya çıkmaktadır. Yapılan hesaplamalara göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasının bir yıllık maliyeti, doğrudan ve dolaylı kayıplar birlikte dikkate alındığında Türkiye'nin toplam dış borcunun yüzde 10'unu karşılayacak miktara denk gelmektedir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik kapsamlı ve detaylı düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu ihtiyaç ise 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile karşılanmaya çalışılmıştır. Bu kanunun en önemli özelliği daha önce 4857 sayılı İş Kanunu ile sınırlı olan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri tüm çalışanları kapsayacak şekilde ele almasıdır. Diğer bir ifadeyle işçi, memur, çırak ve stajyerler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamına alınarak tüm bağımlı çalışanlara yönelik bir koruma sağlanmaya çalışılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işverenlere çok sayıda yükümlülük getirilmiş, işçilere haklar tanınmış ve yükümlülükler yüklenmiştir.

A. İşverenlerin yükümlülükleri

- Gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.4/1-a'ya göre işveren, "Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil *her türlü tedbirin* alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yap(malıdır)". Bu ifade gereği işveren, her şeyden önce mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş güvenliği önlemlerini almak zorundadır.
- Denetleme yükümlülüğü: İşverenin diğer bir yükümlülüğü de, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamaktır (md.4/1-b).
- Bilgilendirme yükümlülüğü: Bilgilendirme yükümlülüğüyle iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve bilincinin oluşturulması hedeflenmektedir. Kanununun 16. maddesinin 1. fıkrasına göre "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirir.
- Eğitim verme yükümlülüğü: Eğitim verme yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve mesleki eğitim olmak üzere iki kısımda ele alınabilir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesinde sayılmıştır. İşe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni bir teknolojinin uygulanması hâlinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilir. Ayrıca işyerinin girdiği tehlike derecesine göre 1, 2 veya 3 yılda bir eğitimlerin yenilenmesi gerekmektedir. Eğitime tabi tutulmayan her işçi başına 2016 yılı yeniden değerlendirme oranı çerçevesinde 527,00-TL idari para cezası uygulanır. Eğitimlerin maliyetleri çalışanlara yansıtılamaz. Ayrıca eğitimlerde geçen süreler çalışma süresinden sayılır. Mesleki eğitim kapsamında ise mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler işverenler tarafından çalıştırılmaz. Ayrıca çok tehlikeli ve tehlikeli işlerde çalışanlar açısından 2015/I no.lu tebliğ ile 40 meslekte, 2016/I no.lu tebliğ ile de 8 meslekte Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu

istihdam için zorunlu bir koşul olarak getirilmiştir. İlk 40 meslek açısından bu zorunluluk 26.05.2016'da yürürlüğe girmiştir. Sonraki 8 meslekte 25.03.2017'de zorunluluk başlayacaktır.

- Risk değerlendirme yapma yükümlülüğü: Risk değerlendirme kapsamında öncelikle olası tehlikeler belirlenmekte, daha sonra tehlikenin dönüşebileceği risk, diğer bir ifadeyle tehlikeden kaynaklanan kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali derecelendirilmekte ve gereken kontrol önlemleri kararlaştırılmaktadır. İşyerinin girdiği tehlike derecesine göre 2, 4 veya 6 yılda bir yeniden risk değerlendirmesinin yapılması ve kontrol edilmesi gerekmektedir. Risk değerlendirme yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, işyerinde çalışan işçi sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre kademeli bir biçimde idari para cezası uygulanır.
- Sağlık gözetimini yerine getirme yükümlülüğü: 6331 sayılı Kanun gereği, işverenler “çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar (md.15/1-a)”. İşçiler ilk işe başlarken yapacakları işe sağlık durumlarının uygun olduğuna dair sağlık raporu alınmalıdır. İşin devamı esnasında da işyerinin girdiği tehlike derecesine göre 1, 3 veya 5 yılda bir sağlık muayenesinin yenilenmesi gerekmektedir. “Sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir (6331 sayılı Kanun md.15/3)”. Ayrıca sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılmaz (6331 sayılı Kanun md.15/4). Sağlık muayenesine tabi tutulan çalışanın özel yaşamı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulmalıdır (6331 sayılı Kanun md.15/5).
- İş kazası ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü: 6331 sayılı Kanun anlamında iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen öze uğratan olaydır (md.3/1-g). Meslek hastalığı ile kastedilen ise mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır (md.3/1-1). İşverenler, bir iş kazasını kazadan sonraki üç iş günü içerisinde; sağlık hizmet sunucuları ile işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını da üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (md.14/2).
- Acil durumlara ilişkin önlem alma yükümlülüğü: 6331 sayılı Kanun ile mevzuatımıza ilk kez acil durum, yangın ve ilk yardım konularına ilişkin düzenlemeler yasa hükmü olarak girmiştir. Kanuna göre işverenler, “Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar (md.11/1-a, b)”.
- Çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince işveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, işyerinde çalışan sayısına göre en az 1, en çok 6 çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür.
- İşyerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda örgütleme yükümlülüğü: Bu yükümlülük en önemli yükümlülüklerden biri olup, kendi içerisinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi

görevlendirme zorunluluğu, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yahut ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alma yükümlülüğü ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma zorunluluğu olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturur. İş sağlığı ve güvenliği kurulunda işveren yahut işveren vekili, çalışan temsilcisi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile insan kaynakları veya personelde görevli bir kişi bulunur. Kurul üyelerinin görevlerini yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz. Bununla birlikte kurul üyeleri, teklif, tavsiye ve kararlarda işyerinin olanaklarını göz önünde bulundurlar. Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun aldığı kararlar bağlayıcıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma zorunluluğunu ve kurul kararlarını yerine getirmeyen işverene idari para cezası uygulanır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurulunun aldığı karara uymamasından dolayı işyerinde iş kazası meydana gelmesi halinde, işveren %100 kusurlu sayılarak meydana gelen zararı tazmin etmek zorunda kalır.

B. Çalışanların hakları

- Çalışmaktan kaçınma hakkı: Çalışanların bu haktan yararlanabilmesi için; işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması, iş sağlığı ve güvenliğin kuruluna veya bu kurulun bulunmadığı işyerlerinde işveren veya işveren vekiline başvuru yapılmış olması, iş sağlığı ve güvenliğin kurulunun veya bu kurulun bulunmadığı işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin çalışanın talebi doğrultusunda karar vermesi zorunludur. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.
- İş sözleşmesini feshetme hakkı: İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilir. Haklı nedenle derhal feshettikleri her ne kadar ihbar tazminatı talep edemeyeceklerse de, işçilerin işyerinde en az bir yıllık kıdeminin bulunması halinde kıdem tazminatının kendilerine ödenmesini isteyebileceklerdir.
- İdari makamlara başvuru ve şikâyet hakkı: İşçiler, işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İl Müdürlüklerine yazılı olarak yahut telefonla danışma ve şikâyet hattı olan ALO 170'i arayarak sözlü bir biçimde başvuruda bulunabilirler. Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz (6331 sayılı Kanun md.18/3).

C. Çalışanların yükümlülükleri

Çalışanların yükümlülükleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.19 ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği md.8/3'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu yükümlülükler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- İşveren ile iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uyma zorunluluğu,

- Diğer işçilerin ve kendilerinin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü,
- Tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda işveren ve çalışan temsilcileriyle işbirliği yapılması.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması veya bu yönde verilen talimatlara aykırı davranılması nedeniyle ölüm, yaralanma ya da başka bir zarar meydana gelirse, somut olayın özelliğine göre çalışanlar; maddi tazminat, manevi tazminat, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açılan rücu davaları ve hapis yahut adli para cezalarına muhatap olabilirler.

D. İş sağlığı ve güvenliği yaptırımları

- **İdari yaptırımlar:** İdari yaptırımlar kendi içerisinde idari para cezası, işyerinde işin durdurulması yaptırımı ve kamu ihalesinden yasaklama yaptırımı olmak üzere üçe ayrılmaktadır. İşyerinde işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için; işyerinde hayati bir tehlikenin tespit edilmesi yahut çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesinin yapılmamış olması gereklidir. İşin durdurulması kararı üç iş müfettişinden oluşan bir heyet tarafından alınır. Ancak işyerindeki hayati tehlike aynı zamanda acil ise, bu tespiti yapan iş müfettişi heyet tarafından karar alınmaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurabilir. Kamu ihalesinden yasaklama yaptırımı ise sadece ölümlü iş kazasının meydana geldiği maden işyerlerinin işverenlerine uygulanmaktadır. Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan men edilir.
- **Sosyal güvenlik hukukundan doğan yaptırımlar:** Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı ödeme ve bağladığı gelirleri şartların varlığı halinde işverene yahut üçüncü kişiye (örn: işyerinde kazaya sebep olan başka bir işçiye) rücu eder. Sosyal Güvenlik Kurumunun işverene yapılan masrafları rücu etmesi yaptırım olarak algılanmaktadır, zira zaten işveren işçiler işyerinde çalışırken iş kazası ve meslek hastalığı ihtimaline karşılık Sosyal Güvenlik Kurumuna kısa vadeli sigorta primi ödemesinde bulunmaktadır. Diğer bir deyişle işverene açılan rücu davaları, aslında dolaylı yoldan işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya teşvik etme amacını taşımaktadır.
- **Ceza hukukundan kaynaklanan yaptırımlar:** İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölüm veya yaralama meydana gelmişse genellikle taksirle adam öldürme (Türk Ceza Kanunu md.85) ile taksirle adam yaralama (Türk Ceza Kanunu md.89) suçlarından dolayı; hapis cezası veya adli para cezası uygulanabilmektedir.
- **Hukuki sorumluluk kapsamında doğan tazminatlar:** İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, zararlı sonucun doğmasına yol açan işveren aleyhine işçi veya yakınları tazminat davaları açabilir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçi hayatını kaybetmemişse işverene maddi tazminat davası yöneltebilir. İşçi hayatını kaybetmişse işçinin sağlığında maddi yardımda bulunduğu, bakımını üstlendiği kişiler işverene destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı ölümle sonuçlanmamışsa işçi işverene manevi tazminat davası açabilecektir. Bu halde işçinin yakınları kural olarak işverene manevi tazminat davası açamazlar. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçi hayatını kaybetmişse, işçinin ölümünden dolayı acı, elem, ızdırap duyan, diğer bir deyişle üzüntü yaşayan işçi yakınları işverenden manevi tazminat isteminde bulunabileceklerdir.