

İŞE GİRİŞTE SAĞLIK RAPORU VE SORUMLULUK REJİMİ (6331/15. MADDE İŞİĞINDA 2025 GÜNCELLEMELERİ)

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işverenin çalışanı işe almadan önce sağlık durumunu değerlendirme yükümlülüğünü açıkça düzenlemiştir. Bu yükümlülüğün temelinde, çalışanın yapacağı işe fiziksel ve ruhsal yönden uygun olup olmadığının tespit edilmesi yatmaktadır. İşe girişte alınmayan veya geçersiz sağlık raporu, yalnızca idari yaptırımlara değil, aynı zamanda olası iş kazalarında ağır tazminat ve rücu sorumluluğuna yol açmaktadır.

2025 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yürürlüğe koyduğu "e-Rapor Entegrasyon Sistemi" ile sağlık raporlarının e-Nabız üzerinden doğrulanması zorunlu hale gelmiştir. Bu gelişme hem işyeri hekimlerinin hem de işverenlerin sorumluluk rejimini yeniden şekillendirmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15. maddesine göre, işveren; "Çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya tehlike sınıfı değişikliğinde sağlık muayenelerini yaptırmakla yükümlüdür." Ayrıca aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca, bu muayenelerin işyeri hekimi tarafından yapılması zorunludur.

İş Kanunu'nun 77. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği de bu düzenlemeyi tamamlayıcı niteliktedir. 2025 yılında yürürlüğe giren "İşyeri Hekimliği Bilgi Paylaşım Modülü", işe giriş raporlarının doğrudan SGK sistemine aktarılmasını zorunlu kılmıştır.

Sağlık raporu, iş sözleşmesinin geçerliliği açısından bir ön koşul değilse de, işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin tespitinde belirleyici öneme sahiptir. Yargıtay, işe girişte sağlık raporu alınmamasını "işverenin özen borcunun ihlali" olarak değerlendirmekte; bu durumun iş kazası halinde ağır kusur sayılabileceğini kabul etmektedir.

Raporun geçerlilik süresi, işin tehlike sınıfına göre değişmektedir:

- Az tehlikeli işlerde 5 yıl,
- Tehlikeli işlerde 3 yıl,
- Çok tehlikeli işlerde 1 yıl.

Bu süre sonunda yeni sağlık muayenesi yapılmazsa, işveren aynı yükümlülüğü tekrar ihlal etmiş sayılır.

İşe giriş sağlık raporunun alınmaması; idari para cezası, tazminat sorumluluğu ve SGK rücu davalarında ek kusur olarak karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2024/5429 K. sayılı kararında, işe giriş raporu alınmadan çalışmaya başlayan bir işçinin ölümle sonuçlanan kazasında, işverenin ağır kusurlu olduğuna hükmetmiştir.



Yargıtay içtihatları, sağlık raporunun yalnızca formalite olarak değil, fiilî bir önlem olarak görülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. 2025 yılı itibarıyla e-Nabız entegrasyonu sayesinde raporların sahte veya geçersiz düzenlenmesi büyük ölçüde önlenmiş olsa da, uygulamada hâlen denetim ve farkındalık eksiklikleri bulunmaktadır.

İşverenlerin:

- İşe giriş öncesi sağlık raporu almadan hiçbir çalışmayı başlatmaması,
- Raporların geçerlilik süresini düzenli olarak kontrol etmesi,
- Riskli işlerde periyodik muayeneleri dijital ortamda arşivlemesi gerekmektedir.

Bu önlemler, yalnızca idari para cezasını değil, olası iş kazalarında ağır tazminat sorumluluğunu da önleyecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

