



Merkez: Sivas Caddesi Taş Apt. No:101/1 KAYSERİ
Tel: 0 352 235 24 84 Faks: 0 352 235 04 96
Şube : Çamlıca Evleri C.2 Blok No: 2 Ümitköy ANKARA
Tel: 0 312 235 20 06 Faks: 0 312 236 21 99

GevherNesibe V.D. 342 028 6345
Ticaret Sicil No. 19263 - 209190
www.erciyesymm.com.tr
bilgi@erciyesymm.com.tr

SİRKÜ : 2004/20
Konu : 50 ve Daha Fazla Sayıda
İşçi Çalıştıran İşverenlerin
Yükümlülükleri

KAYSERİ
30.07.2004

Genel Müdürlüğe

(*) Bu yazı "50 ve Daha Fazla Sayıda İşçi Çalıştıran İşverenlere Sağlanan Teşvikler" başlığı ile yeniden Yazılacağı günlerin özlemi ile hazırlanmıştır.

Çalışma hayatımızda ötedenberi varolan **50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenlerin yükümlülükleri 10.06.2003** tarihinden itibaren yürürlükte bulunan **4857 sayılı İş Kanununun 30, 80, 81 ve 82.** maddelerinde yeniden düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu işverenlerin, gerek istihdam gerekse iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülükler ve genel hatları ile uygulamada bilinmesi gereken hususlar aşağıda açıklanmıştır.

1. Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu

4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesinde, işverenlerin, elli veya daha fazla sayıda işçi çalıştırdıkları işyerlerinde, her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun EK-1. maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü oldukları ve bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranının çalıştırılan işçi sayısının %6'sı oranında olacağı yer almıştır.

Aynı il sınırları içerisinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısının toplam işçi sayısına göre hesaplanacağı, çalıştırılmakta olan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerin, toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmayacağı, oranların hesaplanmasında yarıma kadar kesirlerin dikkate alınmayacağı, yarım ve daha fazla olan kesirlerin tama dönüştürüleceği ve yer altı ve su altı işlerinde özürlü çalıştırılmayacağından, işverenin işyerlerindeki toplam işçi sayısının hesabında, yer altı ve su altı işlerinde çalıştırdığı işçilerin hesaba katılmayacağı, kimlerin özürlü, kimlerin terör mağduru sayılacakları, özürlü, eski hükümlü ve de terör mağduru olanların nasıl işe alınacakları, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların sınavları gibi detaylar, **24.03.2004 tarih ve 25412 sayılı Resmi Gazetede** yayımlanmış bulunan **Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçilerin İstihdamı Hakkındaki Yönetmelikte** açıklanmış bulunmaktadır.

Bu Yönetmeliğin 5. maddesinde; İşverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçileri, işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu (**İŞKUR**) aracılığı ile sağlayacağı belirtilmiştir. Buna rağmen, **Kurum aracılığı olmadan** özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurunu (kendisi) işe alan özel sektör işverenin, bu durumu en geç bir ay içinde Kuruma bildirmesi ve tescil ettirmesinin zorunlu olduğu da yine aynı maddede açıklanmıştır. Aynı şekilde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçilerin işyerinden ayrılmaları durumunda da 15 gün içerisinde İŞKUR'a bildirilmeleri gerekmektedir.

19.03.2004 tarih ve 25407 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunan **Bakanlar Kurulu kararı** ile toplam çalıştırma oranı olan %6'nın, %3'ü özürlü işçiler, %1'i eski hükümlü ve %1'i de terör mağduru işçiler için kullanılacak olup, %1'lik kontenjan da işverenin tercihine bırakılmıştır. Bu nispetler özel sektör işyerleri için belirlenmiştir. Bu uygulama 01.01.2004 tarihinden itibaren yürürlüğe konulmuş olduğundan, kararnamenin yayım tarihinden itibaren 15 günlük süre içerisinde işverenlerin %1'lik oranın kullanımı ile ilgili tercihlerini buldukları yerdeki İŞKUR İl ya da Şube Müdürlüklerine bildirecekleri belirtilmiştir. Kararın yayım tarihinden sonraki tarihlerde kapsama girecek olan işyerlerinin ise, kapsama girecekleri tarihten itibaren 15 gün içinde bağlı oldukları

yerdeki İŞKUR İl ya da Şube Müdürlüklerine, %1'lik oranın kullanımı ile ilgili tercihlerini bildirmeleri gerektiği öngörülmüş bulunmaktadır.

Bu hususta son olarak, 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçi çalıştırmamanın müeyyidesinin çok ağır olduğunu, her bir işçi ve de her bir ay için idari para cezalarına maruz kalınacağını da belirtmeliyiz. Örneğin terör mağduru işçi çalıştırmamanın cezası, kişi başına brüt asgari ücretin 10 (on) katıdır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma

4857 sayılı İş Kanununun 80. maddesine göre, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren, bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla ve bu kurullarca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

Kurul oluşturmamanın yada kurul kararlarını uygulamamanın 2004 yılı için güncelleştirilmiş ceza tutarı 640.000.000.-TL. dir.

07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunan **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğin** 4.üncü maddesine göre, işverene bağlı fabrika, müessese, işletme ve işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde, elliden fazla işçi çalıştırılan her bir işyerinde ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulları oluşturulur.

Aynı Yönetmeliğin 5. maddesinde ise iş sağlığı ve güvenliği kurullarının aşağıda açıklanan kişilerden oluşacakları belirtilmiştir:

- İşveren veya işveren vekili,
- İş Kanununun 82.nci maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elaman,
- İş Kanununun 81.inci maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Varsa sivil savunma uzmanı,
- İşyerinde görevli bir ustabaşı veya usta,
- İşyeri sendika temsilcisi işçi,
- Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili olup, kurulun ayda en az bir defa toplanarak oy çokluğu ile kararlar alacağı ve Kurulun görev ve yetkileri, çalışma usülleri, yükümlülükleri, keza işçilerin, işveren veya işveren vekilinin yükümlülükleri, Yönetmelikte detaylı olarak açıklanmıştır.

3. İşyeri Hekimi Çalıştırılması Zorunluluğu

4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesine göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere, işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya birden fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve de sağlık birimi oluşturmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, sağlık birimleri gibi konularla ilgili **16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazetede** yayımlanmış bulunan **İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında** Yönetmeliğin 7. maddesine göre, sağlık biriminde en az bir işyeri hekimi ile birlikte, en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru bulundurulmasının zorunlu olduğu, sağlık biriminin işyerinin kolay ulaşılabilir bir bölümünde, tek katlı bir binada ya da birden fazla katlı bir binada ise bu binanın giriş katında kurulması gerektiği ve bu birimin Yönetmelik ekindeki (EK-1) listede belirtilen araç ve gereçlerle donatılması gerektiği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 17. maddesine göre işverenler koruyucu, acil sağlık hizmetlerini yürütmek üzere ortak sağlık birimi de kurabilirler veya kurulmuş olanlara da ortak olabilirler.

Yönetmeliğe göre herhangi bir hekim ya da uzman hekimle sözleşme yapılarak işyerinde işyeri hekimi olarak görevlendirilmesi mümkün değildir. Yönetmeliğin 18. maddesine göre, işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, Bakanlıkça verilmiş **"işyeri hekimliği sertifikası"**na sahip olmaları gerekmektedir.

Yönetmeliğin 21.inci maddesine göre işyeri hekimlerinin işyerlerinde ayda en az bulunacakları iş günü sayısı aşağıda belirtilmiştir.

İşyeri risk Grubu	İşgünü
I	1
II	2
III	3
IV	4
V	5

Faaliyet konularına göre hangi işyerlerinin hangi risk grubunda yer aldıkları, **13.04.2004 tarih ve 25432 sayılı Resmi Gazetede** yayımlanmış bulunan "**İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi**"nin 2. maddesinde açıklanmış bulunmaktadır.

Yönetmeliğin 25. maddesine göre I, II. ve III. risk gruplarında yer alan ve 1000 işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde **tam gün** çalışacak bir işyeri hekimi, IV. ve V. risk gruplarında yer alan ve 750 işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde ise yine **tam gün** çalışacak bir işyeri hekimi görevlendirilir. 1000 ve 750 işçi sayılarının aşılması halinde ise Yönetmeliğin 21. maddesindeki kriterlere göre yeteri sayıda hekim eklenir.

İşyeri hekimi ya da hekimleri çalıştırılacağı zaman Tabipler Odasıyla da temas kurulmalıdır. Ayrıca hekim yada hekimlerle yapılacak sözleşme yada sözleşmelerin, bu Yönetmelik ekindeki (EK-7) örneğine uygun olmaları gerektiği gibi sözleşmenin bir nüshasının da **İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne** gönderilmesi gerekmektedir. Daha sonra sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde ise bu durumun da 3 (üç) işgünü içerisinde aynı makama bildirilmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin 27. maddesine göre sağlık biriminde işyeri hemşiresi veya sağlık memuru olarak görevlendirileceklerin de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş **işyeri hemşiresi** veya **sağlık memuru sertifikasına** sahip olmaları gerekmektedir.

İşyeri hekimleri ile sağlık biriminde çalışacak olan işyeri hemşiresi veya sağlık memurunun görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartlarıyla usul ve esasları anılan Yönetmelikte detaylı olarak açıklanmışlardır. Yönetmeliğin 31. Maddesinde de sağlık biriminde görevlendirilecek işyeri hemşiresi veya sağlık memurunun (işyerinin risk grubu ve işçi sayısı ne olursa olsun) **tam gün** çalışacakları, I, II.ve III. risk gruplarında yer alan işyerlerinde her 500 işçi için bir, IV. ve V. risk gruplarında yer alan işyerlerinde de her 350 işçi için bir hemşire veya sağlık memurunun çalıştırılacağı belirtilmiştir.

Bu hususta son olarak Yönetmelik eki **İşyeri Sağlık Birimi Listesi** (EK-I)de belirtilenler arasında ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ve sürekli olarak elli işçinin çalıştığı işyerlerinde, hastalanan veya kazaya uğrayan işçilerin, işyerine en yakın sağlık kuruluşuna sevki için uygun bir taşıtın işyerinde hazır bulundurulması gerektiği de belirtilmiştir.

4. İş Güvenliğiyle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar Çalıştırma Zorunluluğu

4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesine göre, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenlerin, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmalarının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısının, işyerinin niteliği ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü oldukları belirtilmiştir.

20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış bulunan **İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin** 5. maddesine göre, işverenler işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli araç-gereç ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

İşverenler, iş güvenliği uzmanının, görevini etkili bir şekilde yapmasını sağlamak için işletme içinde gerekli planlama ve düzenlemeleri yapmasına imkan sağlarlar. Yönetmeliğin 6. maddesinde ise çalışanların da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymakla yükümlü oldukları belirtilmiştir.

Yönetmeliğe göre bundan böyle her mühendis ya da teknik elemanın işyerlerinde, iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilmeleri mümkün değildir. Zira Yönetmeliğin 7. maddesine göre, iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların, Bakanlıkça verilen "**İş Güvenliği Uzmanı Sertifikası**"na sahip olmaları gerekmektedir.

Yönetmeliğin 8. maddesinde ise, iş güvenliği uzmanlığının sertifika sınıfları açıklanmıştır. Buna göre **A** sınıfı, **B** sınıfı ve de **C** sınıfı olmak üzere, iş güvenliği uzmanları üç kategoride sınıflandırılmış olup, bu sertifikalara sahip olmanın eğitim ve sınav şartları ile görev alanları, Yönetmeliğin 8, 9 ve 10. maddelerinde açıklanmış bulunmaktadır.

Yönetmeliğin 11. maddesinde de iş güvenliği uzmanlarının, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini eksiz yerine getirebilmeleri için işyerlerinde ayda en az bulunacakları iş günü sayısı aşağıda belirtilmiştir.

İşyeri risk Grubu	İşgünü
I	1
II	2
III	3
IV	4
V	5

Bir iş güvenliği uzmanının yukarıda belirtilen sürelerle uymak kaydıyla en fazla 10 (on) işyeriyle sözleşme yapabileceği sınırlandırılmış bulunmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri, yetki ve sorumlulukları Yönetmeliğin 12, 13 ve 14. maddelerinde detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Yönetmeliğin 15. maddesine göre işverenler, bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere haiz iş güvenliği uzmanı ya da uzmanları ile sözleşme yapacaklar ve bu sözleşmenin bir nüshasını da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne göndereceklerdir. Düzenlenecek sözleşme, Yönetmeliğin ekinde yayımlanmış bulunan örneğe uygun olacaktır. Yine aynı maddede, I. II. ve III. Risk Gruplarında yer alan ve 500 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde **tam gün** çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı, IV. ve V. Risk Gruplarında yer alan ve 300 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde ise yine **tam gün** çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirileceği belirtilmiştir.

İş güvenliği uzmanı ya da uzmanları ile yapılan sözleşmelerin geçerliliğini yitirmesi halinde de, yine bu durumun aynı Genel Müdürlüğe 3 (üç) işgünü içerisinde bildirilmesi gerekmektedir.

Yönetmeliğin geçici I. Maddesinde, bu Yönetmeliğin yayım tarihinden itibaren bir yıl süre ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar için iş güvenliği uzmanlığı sertifikası aranmayacağı belirtildiğinden, **20.01.2005** tarihinden itibaren görevlendirilecek elemanların **A**, **B** veya **C** sınıfı iş güvenliği uzmanlık sertifikalarından birine sahip olmaları gerekecektir.

İşyerinde iş güvenliğiyle görevli mühendis veya teknik eleman çalıştırmamanın idari para cezasının 2004 yılı için güncellenmiş tutarı 640.000.000.-TL.dir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmamanın da cezası aynı tutardadır. Ancak işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları ya da ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları söz konusu olduğunda, elli veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili, adli makamlarca yapılacak kovuşturma sonucunda, **iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmadığı, keza iş sağlığı ve güvenliğiyle görevli ve yetkili mühendis yada teknik eleman çalıştırmadığı, dolayısıyla işçilerinin sağlığını koruma ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareket ettiği gerekçesiyle** suçlanacak ve bir kısım müeyyidelerle karşı karşıya kalacaktır. Aynı şekilde Sosyal Sigortalar Kurumunca da, yapılacak her türlü sağlık masrafları ile bağlanacak gelir ve aylıkların, 506 sayılı Kanununun 22. maddesinde sözü edilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri tutarının da, aynı nedene dayanılarak Kanununun 26. maddesi uyarınca işverenden rücuhan tahsili cihetine gidilecektir. Bu sebeplerle iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmamanın, bu kurulun aldığı kararları uygulamamanın, keza iş güvenliğiyle görevli mühendis veya teknik eleman (**20.01.2005** tarihinden itibaren iş güvenliği uzmanı sertifikasına haiz görevli) çalıştırmamanın yada ihmallerinin, büyük bir **risk** olduğunun, başkaca izaha gereği olmadığı kanısındayız.

Bilgi ve gereği rica olunur.