

# İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilciliği Seçimi

## ESASLARI

**(1)** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca çalışan temsilcisi, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade eder(6331 sK.m.3/1-c).

6331 sayılı Kanun bakımından "çalışan" kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişilerdir. İşveren ise çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları.

Üniversitemiz bu kanun bakımından "işveren" konumunda olup; bünyesinde istihdam olunan akademik personel (öğretim elemanları), idari personel (memur veya 657 sK. m.4/c) ve işçiler ise "çalışan" statüsündedirler.

Dolayısıyla 6331 sayılı Kanunun uygulanmasında Üniversitemizce istihdam edilen tüm bu çalışanlar dikkate alınarak görev, yetki ve yükümlülükler belirlenecektir. Alt işveren (taşeron) işçileri ise ayrı işveren ve iş organizasyonuna tabi olduklarından dikkate alınmayacaktır.

Çalışan temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (6331 sK.m.20/3).

Görevlerini yürütmesi nedeniyle, çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır (6331 sK.m.20/4).

**(2)** İşveren; 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**, çalışan temsilcisi görevlendirir: **(Üniversitemiz bakımından "dengeli dağılım"ın özellikle akademik ve idari personel arasında sağlanması; birden çok çalışan temsilcisi seçilmesi gereken birimlerde her iki sınıftan da personel bulunması isabetli olacaktır).**

a) **2 ile 50** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **1**.

b) **51 ile 100** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **2**.

c) **101 ile 500** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **3**.

ç) **501 ile 1000** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **4**.

d) **1001 ile 2000** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **5**.

e) **2001 ve üzeri** çalışanı bulunan işyerlerinde **6** çalışan, çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir(6331 sK.m.20/1).

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir(6331 sK.m.20/2).

İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (6331 sK.m.20/5).

Ekli listede 6331 sayılı Kanun uyarınca işyerleri olarak kabul edilen birimlerimiz ve seçilmesi/atanması gereken çalışan temsilcisi sayıları gösterilmiştir.

**(3)** İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ (bundan sonra kısaca Tebliğ olarak anılacaktır) uyarınca bir çalışanın çalışan temsilcisi olabilmesi için aşağıdaki niteliklere sahip olması zorunludur:

a) **İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olması,**

b) **En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması,**

c) **En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması**(Tebliğ m.6/1).

Yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde sıralanan nitelikler aranmaz (Tebliğ m.6/3).

**(4)** İşveren, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisini (İST) çalışan temsilcisi olarak görevlendirir (Tebliğ m.4/3).

İşyerinde yetkili sendika tarafından atanmış İST bulunmaması halinde ise çalışan temsilcisinin çalışanlar arasından seçimle belirlenmesi esastır (Tebliğ m.5/1).

Çalışanlar arasında aday olmaması durumunda işveren çalışanlar arasından **dengeli dağılıma özen** göstererek atama yapar (Tebliğ m.8/6).

**a)** İST sayısı ile 6331 sayılı Kanun uyarınca işyerinde görevlendirilmesi gereken çalışan temsilcisi sayısının uyuşmaması hali aşağıdaki gibi çözümlenir:

**aa)** İST sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla işveren tarafından görevlendirilir. **(6331 sK.m.20/1 ve Tebliğ m.5/1 dikkate alındığında İST dışında görevlendirilecek çalışan temsilcilerinin de seçimle belirlenmesi gerekir).**

**bb)** İST sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilir.

**b)** Farklı statü hukukuna tabi çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika (yetkili işçi sendikası ve yetkili kamu görevlileri sendikası) bulunması halinde

**aa)** Bir çalışan temsilcisi görevlendirilecekse en çok üyeye sahip yetkili sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak atanır.

**bb)** Birden fazla çalışan temsilcisi görevlendirilecekse aşağıda yer alan örnekteki gibi hesaplanarak çalışan temsilcisi görevlendirilir.

**cc)** Örnekte verilen hesaplama yöntemine göre üye sayılarında eşitlik durumu olduğunda son kalan çalışan temsilcisi kura yöntemine başvurularak belirlenir.

**çç)** Örnek 2’de verilen hesaplama yönteminde tam sayılara göre temsilci görevlendirmesi yapılır, atanması gereken diğer temsilci için kura yöntemine başvurulur.

**Örnek 1:** Toplam çalışan sayısı: 2000

işçi sayısı: 1100

Kamu görevlisi sayısı: 900

Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 5

Yetkili sendika sayısı: 2

A Sendikası (6356 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için;

$(1100/2000) * 5 = 2,75 \approx 3$  Çalışan Temsilcisi

B Sendikası (4688 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için;  
 $(900/2000) * 5 = 2,25 \approx 2$  Çalışan Temsilcisi

### Örnek 2:

Toplam çalışan sayısı: 800

A sendikasına üye 500, B sendikasına üye 300 çalışan

Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 4

A sendikası  $(500/800)*4=2,5$  ( 2 Çalışan temsilcisi)

B sendikası  $(300/800)*4=1,5$  (1 Çalışan temsilcisi)

Kalan 1 temsilci kura yöntemiyle belirlenir.

**(5)** Çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm iş ve işlemler işveren tarafından yerine getirilir. (Tebliğ m.4/4). **(Üniversitemiz bakımından bu hükmün uygulanmasında her birimin yöneticisine görev düşmektedir).**

Seçim, işyerindeki **çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla** yapılır.

Oylamanın gizli yapılması esastır.

**En fazla oy alan** aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilân edilir (Tebliğ m.8/1).

Oyların eşitliği durumunda çalışan temsilcisi; adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterleri esas alınarak işverence belirlenir.

Seçim, sonuçları itibariyle beş yıl geçerlidir(Tebliğ m.8/2).

**(6)** Duraksama halinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ (RG: 29.08.2013, 28750) hükümleri esas alınmalıdır.

## **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çalışan Temsilcisinin Belirlenmesine İlişkin Hükümü:**

### **Çalışan temsilcisi**

**MADDE 20** – (1) İşveren; 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, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİNİN NİTELİKLERİ VE SEÇİLME USUL VE ESASLARINA İLİŞKİN TEBLİĞ (Resmi Gazete Tarihi: 29.08.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28750)**

#### **Amaç**

**MADDE 1** – (1) Bu Tebliğin amacı; 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20 nci maddesi kapsamındaki çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

#### **Kapsam**

**MADDE 2** – (1) Bu Tebliğ; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20 nci maddesi kapsamındaki çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esasları kapsar.

#### **Dayanak**

**MADDE 3** – (1) Bu Tebliğ; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20 nci maddesi ile 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2 nci ve 34 üncü maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

#### **İşverenin yükümlülüğü**

**MADDE 4** – (1) İşveren; 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 yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirir.

- (2) İşveren, çalışan temsilcisinin veya temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlar.
- (3) İşveren, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisini çalışan temsilcisi olarak görevlendirir.
- (4) Çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm iş ve işlemler işveren tarafından yerine getirilir.
- (5) İşveren seçim veya atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcilerini işyerinde ilân eder.

#### **Çalışan temsilcisi adaylarının belirlenmesi**

**MADDE 5** – (1) Çalışan temsilcisinin, işyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışanlar arasından seçimle belirlenmesi esastır.

- (2) Çalışan temsilcisinin seçimle belirlenmesi durumunda çalışan temsilcisi aday başvurularının yapılması için yedi günden az olmamak üzere süre tanınarak işveren tarafından işyerinde ilân edilir.
- (3) İşyerinde çalışanların aday olabilmeleri için 6 ncı maddedeki kriterleri sağlamaları esastır. Bu kriterleri taşımaları halinde aday olmaları engellenemez.
- (4) Seçimlerin yapılmasına ilişkin iş ve işlemler için gerekli şartlar sağlanır ve yeterli sayıda personel işveren tarafından görevlendirilir.
- (5) Aday sayısı işyerinde zorunlu çalışan temsilcisi sayısının üç katından fazla olamaz. Fazla olması halinde çalışan temsilcisi adayları; öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve yaş kriterleri esas alınarak ikinci fıkrada belirtilen sürenin bitiminden itibaren en fazla üç gün içinde işveren tarafından ilân edilir.

### **Çalışan temsilcisinin nitelikleri**

**MADDE 6 – (1)** Bir çalışanın çalışan temsilcisi olabilmesi için aşağıdaki niteliklere sahip olması zorunludur:

- a) İşyerinin tam süreli daimi çalışmanı olması,
- b) En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması,
- c) En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması.

(2) Belirli süreli veya geçici işlerde (a) ve (b) bentleri, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan veya aday bulunmaması halinde (b) bendi, çalışanlar veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaması halinde (c) bendi hükümleri uygulanmaz.

(3) Yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde birinci fıkrada sayılan nitelikler aranmaz.

### **Çalışan temsilcisi sayısının belirlenmesi**

**MADDE 7 – (1)** İşyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı aşağıdaki şekilde belirlenir:

- a) İki ile elli arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Elli bir ile yüz arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beş yüz bir ile bin arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Bin bir ile iki bin arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İki bin bir ve üzeri çalışmanı bulunan işyerlerinde altı.

### **Çalışan temsilcilerinin seçilme veya atanma koşulları**

**MADDE 8 – (1)** Seçim, işyerindeki çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır.

Oylamanın gizli yapılması esastır. En fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilân edilir. Vardiya usulü çalışılan işyerlerinde ise seçimler tüm vardiyalarda çalışanların da oy kullanmasına imkân verilecek şekilde düzenlenir.

(2) Oyların eşitliği durumunda çalışan temsilcisi; adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterleri esas alınarak işverence belirlenir. Seçim, sonuçları itibarıyla beş yıl geçerlidir.

(3) Çalışan temsilcisinin, herhangi bir nedenle görevinden ayrılması durumunda, daha önce yapılan seçim sonuçlarına göre en fazla oy alan sıradaki aday atanır.

(4) İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla işveren tarafından görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilir.

(5) İşyerinde farklı statü hukukuna tabi çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika bulunması halinde;

- a) Bir çalışan temsilcisi görevlendirilecekse en çok üyeye sahip yetkili sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak atanır.
- b) Birden fazla çalışan temsilcisi görevlendirilecekse aşağıda yer alan örnekteki gibi hesaplanarak çalışan temsilcisi görevlendirilir.
- c) Örnekte verilen hesaplama yöntemine göre üye sayılarında eşitlik durumu olduğunda son kalan çalışan temsilcisi kura yöntemine başvurulur.
- ç) Örnek 2’de verilen hesaplama yönteminde tam sayılara göre temsilci görevlendirmesi yapılır, atanması gereken diğer temsilci için kura yöntemine başvurulur.

### **Örnek 1:**

Toplam çalışan sayısı: 2000

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi v.b.) çalışanların sayısı: 1100

Diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı: 900

Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 5

Yetkili sendika sayısı: 2

### **Formül:**

Çalışan temsilcisi sayısı = (22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi v.b.) çalışanların sayısı veya Diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı/Toplam çalışan sayısı) \* Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı

### Hesaplama:

A Sendikası (6356 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için;

$(1100/2000) * 5 = 2,75 \approx 3$  Çalışan Temsilcisi

B Sendikası (4688 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için;

$(900/2000) * 5 = 2,25 \approx 2$  Çalışan Temsilcisi

### **Örnek 2:**

Toplam çalışan sayısı: 800

A sendikasına üye 500, B sendikasına üye 300 çalışan

Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 4

(Örnek 1' deki hesaplama yöntemine göre belirlenmesi halinde)

A sendikası  $(500/800)*4=2,5$  ( 2 Çalışan temsilcisi)

B sendikası  $(300/800)*4=1,5$  (1 Çalışan temsilcisi)

Kalan 1 temsilci kura yöntemiyle belirlenir.

(6) İşyerinde yetkili sendika bulunmaması veya çalışanlar arasında aday olmaması durumunda işveren çalışanlar arasından dengeli dağılıma özen göstererek 6 ncı maddenin birinci fıkrasındaki niteliklere uygun çalışan bulunması halinde bunlar arasından atama yapar. Bu niteliklere uygun çalışan bulunmayan işyeri işverenleri ise çalışanlar arasından yeterli sayıda çalışan temsilcisinin görev yapmasını sağlar.

(7) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Oyların eşitliği durumunda, baş temsilci kura yöntemiyle belirlenir.

(8) İşyerindeki yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesi veya bir başka sendikanın yetkili sendika olarak ilân edilmesi durumunda otuz günlük süre içerisinde işveren bu maddede belirtilen usullere göre çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin görev yapmasını sağlar.

### **Çalışan temsilcisinin yetki ve yükümlülüğü**

**MADDE 9** – (1) Çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

(2) Görevini yürütmesi nedeniyle, çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz.

(3) Çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

### **Kayıt**

**MADDE 10** – (1) Çalışan temsilci veya temsilcilerinin seçimi sonucunda, yapılan seçimi hangi adayın ne kadar oyla kazandığı ile ilgili bir tutanak düzenlenir. Tutanağın işveren veya vekili ve seçimde görevlendirilen çalışanlar tarafından imzalanması zorunludur. Tutanaklar ile oylamaya katılanların imzalı listesi bir sonraki seçime kadar işyerinde saklanır.

### **Çalışan temsilcisinin eğitimi**

**MADDE 11** – (1) Çalışan temsilcileri 15/5/2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak eğitilir.

(2) Çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde kurul üyeleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir.

### **Mevcut seçim veya atamaların geçerliliği**

**GEÇİCİ MADDE 1** – (1) Bu Tebliğin yayımından önce yapılan çalışan temsilcisi seçimleri veya atamaları geçerli sayılır.

### **Yürürlük**

**MADDE 12** – (1) Bu Tebliğ yayımı tarihinden itibaren otuz gün sonra yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**MADDE 13** – (1) Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.