

2008 YILINDA 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI VE İTİRAZ YOLU

Mehmet KOÇAK*

I- GİRİŞ

İş Hukukunun ana ilkelerinden olan işçiyi yararına yorum ilkesi ekonomik olarak işverene göre daha zayıf konumda olan işçilerin korunmasını amaçlamaktadır. Sözleşme serbestisi içerisinde işveren ve işçi eşit konumlarda olmadıklarından Devlet çalışma yaşamına işçi lehine müdahale bulunarak asgari koşulları belirlemekte ve aykırılık halinde yaptırımlar uygulanmaktadır. Yaptırımlar hukuki, cezai veya idari nitelikte olabilmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde kanunda belirtilen bütün maddelere aykırılık halinde idari para cezası veya hapis cezası öngörülmüş olmasına rağmen 4857 sayılı İş Kanunda özel hukuk ve kamu hukuku ayrımı yapılarak özel hukuku ilgilendiren maddelere eşit işlem yapma borcu hariç olmak üzere cezai yaptırım uygulanmamış, kamu hukukunu ilgilendiren maddelere cezai yaptırım uygulanmıştır. Ayrıca idari para cezası kanunda belirtilen maddenin tamamına değil cezai düzenlemede belirtilen hususlara uygulanmıştır.

28.07.1999 tarihli 4421 sayılı kanun ile Türk Ceza Kanununun Ek-1 maddesi değiştirilmiş ve mevcut para cezaları için yeni bir artış yapılmıştır. Anılan Kanunun Ek 2. maddesi ile para cezalarının artış yöntemi değiştirilerek kanunlardaki para cezaları, **her takvim yılı başından itibaren geçerli olmak üzere her yıl için Vergi Usul Kanununun 298. maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılması** öngörülmüştür. Ancak Türk Ceza Kanununun yukarıda anılan Ek 1. maddesi kapsamına giren cezalar için bu artış uygulanacak olup, nispi para cezaları Ek 1. madde kapsamı dışında tutulmuştur. Nispi nitelikte olmayan maktu para cezaları ise anılan artırıma tabi olacaktır.

* ÇSGB E. İş Müfettişi

Kanun'da miktarı kesin olarak belirlenmiş para cezalarına "maktu para cezası", cezanın miktarı kesin olarak belirlenmiş olmayıp da, fail tarafından elde edilen yarar ya da verilen zarara orantılı olarak değişen para cezalarına da "nispi para cezası" denilmektedir. Doktrinde 4857 sayılı İş Kanunundaki birçok maddenin nispi nitelikte olduğu ileri sürülmekte olup bu maddelerin yeniden değerlendirme oranında artırılmayacağı öne sürülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 1475 sayılı kanunun uygulama döneminde 24 ve 26. Maddelerin cezai müeyyideleri nispi nitelikte olduğu gerekçesiyle yeniden değerlendirme oranında artırılmazken 2004 yılından itibaren 4857 sayılı İş Kanunundaki tüm cezai maddeler yeniden değerlendirme oranında artırılmaktadır.

Yeniden değerlendirme oranı 2004 yılı için % 28,5, 2005 yılı için % 11,2 , 2006 yılı için %7,8 olarak belirlenmiştir. 17.11.2007 tarih ve 26703 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 377 Seri No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile yeniden değerlendirme oranı 2007 yılı için için % 7,2 (yüzde yedi virgül iki) olarak tespit edildiğinden 2008 yılında uygulanacak idari para cezaları belirtilen oranda artırılarak uygulanacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun sekizinci bölümünde 98-108 maddeleri arasın-

da "İdari Ceza Hükümleri" başlığı altında düzenlenmiştir.

II-4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZASI GEREKTİREN YÜKÜMLÜLÜKLER

İşyerini Bildirme Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanununun 3. maddesinde bu kanun kapsamına giren sürekli işlerde işyerinin açılışını ve kapanışını bir ay içerisinde bildirmemesi, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde aynı kanunun 98. Maddesi uyarınca **2008 yılı için 88 YTL** idari para cezası verilecektir. Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanacaktır.

Kanunda, bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Kanun koyucu, her ay için ayrı para cezası uygulanabilmesini, daha önce bu nedenle verilmiş olan para cezasının kesinleşmiş olması gerekir. Bu nedenle, cezanın kesinleşmesinden önceki dönemin kaç ay sürdüğüne bakılmaksızın tek bir ceza uygulanacak, ancak işverenlik hakkında ilgili maddeye göre idari para cezası uygulanıp bu ceza kesinleştikten sonraki her ay için ayrı ayrı para cezası uygulanması gerekecektir.

4857 sayılı İş Kanunu 4884 sayılı kanunla değiştirilmiş ve şirketlerin tescil kayıtlarının ticaret sicil memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılacağı hükme bağlanmıştır.

Eşit Davranma Yükümlülüğü

İş Kanununun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre işverenler, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamazlar. Bunun gibi işverenler, esaslı sebepler olmadıkça iş ilişkisinin türüne göre işçiler arasında farklı işlemlerde bulunamazlar. Öte yandan, biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı gibi, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılması da mümkün değildir. İşverenlerin bu yükümlülüğe aykırı hareketleri hem hukuki hem de cezai yaptırıma bağlanmıştır.

Hukuki yaptırım kanunun 5. maddesinin 6. fıkrasında öngörülmüştür. Buna göre, iş ilişkisinin uygulanmasında veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranılması halinde, işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir. Kanunda ayrıca, 2821 sayılı sen-

dikalar kanununun 31. maddesi hükümlerinin saklı olduğu da belirtilmiştir. 4 aya kadar ücret tutarındaki tazminat belirlenirken asıl ücret esas alınacaktır.

İş Kanununun 99. Maddesi uyarınca eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için **2008 yılı için 88 YTL** idari para cezası verilecektir.

Geçici İş İlişkisine İlişkin

Yükümlülükler

İş Kanununun 7. maddesinde; işveren, devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak zorunda olduğu belirtilmiştir. Aynı kanunun 99. Maddesi uyarınca 7. maddedeki yükümlülüklere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki **her işçi için 2008 yılı için 88 YTL** idari para cezası verilecektir.

Belge Verme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 8. maddesinde süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu olduğu, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda

oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Aynı kanunun 99. Maddesi uyarınca 8. maddenin son fıkrasındaki anılan yükümlülükler uymayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki **her işçi için 2008 yılı için 88 YTL** idari para cezası verilecektir.

Çağrı Üzerine Çalışmaya İlişkin Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline aynı kanunun 99. maddesi uyarınca bu durumdaki **her işçi için 2008 yılı için 88 YTL** idari para cezası verilecektir.

Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 28. maddesinde işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verileceği, belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebileceği hükmü bulunmaktadır.

Aynı kanunun 99. Maddesi uyarınca 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan, işveren ve

ya işveren vekiline bu durumdaki **her işçi için 2008 yılı için 88 YTL** idari para cezası verilecektir.

Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 29.maddesinde toplu işçi çıkarmanın usul ve esasları açıklanmış olup İş Kanunu'nun 100. Maddesi uyarınca 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkararak iş-veren veya işveren vekiline işten çıkardığı **her işçi için 2008 yılı için 360 YTL** idari para cezası verilecektir.

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör

Mağduru Çalıştırma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 30. Maddesinde özür-lü, eski hükümlü ve terör mağduru işçi çalıştırma zorunluluğu hükmü belirtilmiş olup aynı kanunun 101 maddesi uyarınca 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özür-lü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı **her özür-lü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 2008 yılı için 1357 YTL** idari para cezası verilecek kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulmayacaktır.

27.06.2005 tarih ve 2005/9077 sayılı Bakanlar Kurulu kararı gereğince, Elli ve daha yukarı işçi çalıştıran işverenler 2008 yılında özel sektör işyer-

lerinde **%3 özürlü, %1 eski hükümlü, %2 oranında terör mağduru**, kamu sektöründe **%4 özürlü, %2 eski hükümlü**, 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (A) fıkrası gereğince de ayrıca **% 0.5 oranında terör mağduru işçi istihdam edeceklerdir.**

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununda 4131 sayılı kanunla yapılan değişikliğe göre çalıştırılmayan **her işçi ve her ay için**, o yıla ilişkin olarak açıklanan asgari ücretin on katı tutarında para cezası uygulanacağı belirtildiğinden **2008 yılı Ocak –Haziran döneminde 6084 YTL, Temmuz Ağustos döneminde 6384 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Ücretin Tam ve Zamanında Ödenmesi Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 102. maddesinin (a) bendi uyarınca 32. Madde de belirtilen ücret ile işçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, işveren veya işveren vekiline bu durumda olan **her işçi ve her ay için 2008 yılı için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Ücret Hesap Pusulası Verme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 37.maddesinde belirtilen ücret hesap pusulasını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline aynı kanunun 102.maddesinin b fıkrası ge-

reğince **2008 yılı için 360 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Ücret Kesme Cezasına İlişkin Yükümlülük

İş Kanunu'nun 38. Maddesine aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya işveren vekili hakkında aynı kanunun 102.maddesinin b fıkrası uyarınca **2008 yılı için 360 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Asgari Ücret Ödeme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 39. Maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline aynı kanunun 102.maddesinin a fıkrası uyarınca bu durumda olan **her işçi ve her ay için 2008 yılı için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Fazla Çalışmaya İlişkin Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 41. maddesinde fazla çalışmaya ilişkin açıklamalar yapılmış olup aynı kanunun 102. maddesinin c bendi uyarınca 41. madde de belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerle yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren ve işveren vekiline, **2008 yılı için bu durumda olan her işçi için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Cezai düzenlemede bir yılda yapılabilecek azami fazla çalışma süresinin yılda 270 saati geçmeyeceğine ilişkin hüküm bulunmadığından fazla çalışmanın yılda 270 saati geçmesi durumunda idari para cezası verilemeyecektir.

Yüzdeleri Gösteren Belgeleri Verme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 52. maddesinde yüzde usulünün işyerlerinde işverenin uyaracağı kurallar belirtilmiş olup aynı kanunun 102. maddesinin b bendi uyarınca 52 nci işveren veya işveren vekiline, **2008 yılı için 360 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İznin Yasal Esaslara Aykırı Olarak Bölünmemesi Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 56. Maddesinde yıllık ücretli iznin uygulaması belirtilmiş olup aynı kanunun 103.maddesi uyarınca yıllık ücretli izni bu kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen işveren veya işveren vekili hakkında **2008 yılı için bu durumda olan her işçi için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İzin Ücretini Peşin Ödeme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 57. Maddesinde yıllık izin ücreti düzenlenmiştir. Aynı kanunun 103 maddesi uyarınca izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dör-düncü fıkralarında belirtilen usule aykırı ola-

rak ödeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için bu durumda olan her işçi için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde İzin Ücretinin Ödenmesi Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 59. Maddesinde sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti ile ilgili hükümler belirtilmiş olup aynı kanunun 103 maddesi uyarınca 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için bu durumda olan her işçi için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Yıllık İzin Yönetmeliğinin Esas Ve Usullerine Uyuma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 60.maddesinde yıllık ücretli iznin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar ile işverence tutulması zorunlu kayıtların şeklinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

Aynı kanunun 103.maddesi gereğince 60 ncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için bu durumda olan her işçi için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Çalışma Sürelerine Uyma

Yükümlülüğü

4857 sayılı Kanunun 63.maddesinde çalışma süreleri ilgili hükümler belirtilmiştir. Aynı kanunun 104.maddesi uyarınca 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Telafi Çalışmasına İlişkin

Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 64.maddesinde telafi çalışmasının esasları düzenlenmiştir. Aynı kanunun 104.maddesi uyarınca 64 üncü maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için bu durumda olan her işçi için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Kısa Çalışmaya İlişkin Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 65.maddesinde kısa çalışmanın esasları düzenlenmiş aynı kanunun 104.maddesi uyarınca 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için bu durumda olan her işçi için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Ara Dinlenmesine İlişkin

Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 68. maddesinde ara

dinlenmesi ilgili hükümler açıklanmıştır. Aynı kanunun 104.maddesi uyarınca 68 inci maddedeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Gece Çalışmasına İlişkin

Yükümlülükler

4857 sayılı kanunun 69. Maddesinde gece süresi ve çalışması düzenlenmiştir. Aynı kanunun 104.maddesi uyarınca işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Çalıştırma Yaşına İlişkin

Yükümlülükler

En az çalıştırma yaşı kanunun 71. maddesinde düzenlenmiştir.4857 sayılı İş Kanunu'nun 104.maddesi uyarınca 71 inci madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Yer ve Su Altında Çalıştırma ile

İlgili Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 72. Maddesinde yer ve sualtı gibi yerlerde çalıştırma hükümleri yer almaktadır. Aynı kanunun 104.maddesi uyarınca 72 nci madde hükümlerine aykırı olarak bu madde-

de belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran işveren ve-ya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Gece Çalıştırılmaması ve Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmasına İlişkin Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 73.maddesinde gece döneminde çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaklanmış, kadınların çalıştırılması ise yönetmelik çerçevesinde mümkündür. Bu kanunun 104.maddesi uyarınca 73 üncü maddede aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Analık Halinde Çalıştırılmama Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74.maddesinde analık halinde çalışma ve süt izni açıklanmış olup aynı kanunun 104.maddesi uyarınca 74 üncü maddede hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücret-siz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline 2008 yılı için 904 YTL idari para cezası uygulanacaktır.

İşçi Özlük Dosyası Düzenleme Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 75.maddesi uyarınca işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemekle yükümlüdür. Aynı kanunun 104.maddesi uyarınca 75 inci maddesindeki işçi öz-lük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerine Uyma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 76. maddesinde nite-likleri gereği günlük ve haftalık çalışma süreleri 63.maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan ve postalar halinde çalışmanın usulleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılmış yönetmelik hükümleri çerçevesinde yürütülmektedir.

İş Kanunu'nun 104 maddesinde 76 ncı maddede belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan iş-veren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Alma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 77.maddesinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçilerin ve işverenlerin yükümlülükleri açıklanmıştır. Aynı Kanunu'nun 105 maddesi uyarınca 77 nci madde hük-

müne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmeliklerinde Öngörülen Yükümlülükler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunda genel esaslar belirlenmiş olup uygulamanın gerektirdiği önlemlerin alınmasına ilişkin esaslar tüzük ve yönetmeliklere bırakılmıştır. Bununla ilgili birçok yönetmelik çıkarılmış bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 105. Maddesi uyarınca 78 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen tüzük ve yönetme-liklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar üzere **2008 yılı için 88 YTL** idari para cezası verilecektir.

Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 78.maddesinin ikinci fıkrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmelikle hangi nitelikteki işyerlerinin kurma izni ve işletme belgesi alması gerektiği belirtilmiştir. Aynı kanunun 105 maddesi uyarınca 78 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına İlişkin Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 79.maddesinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması ile ilgili hususlar belirtilmiş olup bu madde hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan iş-yerlerini izinsiz açan işveren veya iş-veren vekiline aynı kanunun 105.maddesi uyarınca **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 80.maddesinde işverenler, sanayiden sayılan ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı devamlı olarak en az elli ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Kanunun 105.maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 80 inci maddede öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan işveren veya işveren vekiline 2008 yılı için 904 YTL idari para cezası uygulanacaktır.

İşyeri Hekimi Çalıştırma Yükümlülüğü

4857 sayılı iş kanununda öngörülen bir diğer yükümlülük de, işyeri hekimi çalıştırmadır. Bu düzenlemeye göre, "devamlı olarak en az elli işçi ça-

lıştıran işverenler, 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 daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür”.

İş Kanunu'nun 105 maddesi uyarınca 81 inci maddeye aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline 2008 yılı için 904 YTL idari para cezası uygulanacaktır.

İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Eleman Çalıştırma Yükümlülüğü

4857 sayılı kanununun 82.maddesinde, bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin işyeri güvenliğinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya

teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 105 maddesi uyarınca 82 nci maddesine aykırı olarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Genç ve Küçük İşçi Çalıştırmama Yükümlülüğü

İş Kanununun 85.maddesinde Ağır ve Tehlikeli işlerde çalıştırma yaşı ve bununla ilgili yönetmelik hususları düzenlenmiştir. Kanununun 105.maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor Alma Yükümlülüğü

İşverenler, ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı yerlerde, işçilerden, işe girişleri sırasında ve daha sonra belli aralıklarla rapor almakla yükümlüdürler.

İş Kanunu'nun 105 maddesi uyarınca 86 ncı maddesi uyarınca işçilere dok-tor raporu almayan işveren ve-ya işveren vekiline bu durumda olan her

işçi için 2008 yılı için 179 YTL idari para cezası uygulanacaktır.

On Sekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor Alma Yükümlülüğü

İşverenler, on dört yaşından büyük ancak on sekiz yaşından küçük işçileri çalıştırmaya başlamadan önce, bu işçileri muayene ettirmek ve vücut yapılarının, işin niteliğine ve yürütüm şartlarına göre dayanıklı olduğuna ilişkin bir rapor almakla yükümlüdürler. 87. maddede öngörülen yükümlülüğün yerine getirilmiş sayılması için sadece ilk işe giriş sırasında rapor alma yetmemekte, işverenin, işçilerin on sekiz yaşını tamamlamalarına kadar altı aylık dönemler halinde periyodik olarak rapor alması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 105 maddesi uyarınca 87 ncı maddesi uyarınca çocuk-lara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki **her bir çocuk için 2008 yılı için 179 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

Gebe ve Çocuk Emziren Kadınlar İçin Çıkarılan Yönetmelik Hükümlerine İlişkin Yükümlülükler

İş Kanununun 88.maddesinde, gebe ve çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakla-

rı, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tarafından hazırlanan bir yönetmelikte gösterilmiştir.

İş Kanunu'nun 105 maddesinin beşinci fıkrası uyarınca 88 inci maddelerinde öngörülen yönetmelikte gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Çıkarılan Yönetmeliklere Uyuma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 89.maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçileri nişe başlamadan hekim muayenelerinden geçirilmelerini, Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini, çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını, ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını" öngören yönetmelikler hazırlaya-

bileceği belirtilmiş ve yönetmelikler çıkarılmıştır.

İş Kanunu'nun 105 maddesinin beşinci fıkrası uyarınca 89 uncu maddesinde ön-görülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 904 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İş ve İşçi Bulma Aracılığına İlişkin Yönetmelikler

4857 sayılı iş kanununun 90. maddesinde, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirileceği belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 106. Maddesi uyarınca 90 ıncı maddede öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene **2008 yılı için 1810 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İş Hayatının Denetim ve Teftişi İle İlgili Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 91.maddesinde "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, denetlemek ve teftiş etmekle yükümlüdür. Bu ödev, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili İş Müfettişlerince yapılır." Hükmü bulunmaktadır.

Kanunun 107.maddesinin birinci fıkrasının a bendi gereğince teftiş sırasında davete gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkıradaki yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini yerine geciktirmeksizin yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline **2008 yılı için 9063 YTL** idari para cezası uygulanacaktır.

İşverence İfade Verenlere Telkinde Bulunmak, Zorlamak veya İşçilerin İlgili Makamlara Başvuruları, Haber ve İfade Vermeleri Üzerine, Bunlara Kötü Davranılmaması ile Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 107 maddesinin b fıkrasında, 96 ncı maddesindeki iş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvuruları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır." düzenlenmesine aykırı hareket eden getirmeyen işveren veya işveren vekiline 2008 yılı için 9.063 YTL idari para cezası uygulanacaktır.

İş Kanunu'nun 107.maddesinin son uyarınca İş müfettişlerinin iş kanunundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olunması eylem başka bir suçu oluştursa **dahi ayrıca** 2008 yılı için 9.063 YTL idari para cezası uygulanacaktır.

III-İDARİ PARA CEZASININ TEBLİĞİ VE İTİRAZ YOLU

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen idari para cezaları 101.madde hariç olmak üzere Bakanlık İş Müfettişlerinin denetim raporuna dayanılarak gerekçesi belirtilmek suretiyle o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü tarafından verilmekte ve cezalar muhataba 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilmektedir. 101. madde kapsamındaki idari para cezaları ise, doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilmektedir.

İdarî para cezasını kanun yoluna başvurmadan önce ödeyen kişiden bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme, kişinin bu karara karşı kanun yoluna başvurma hakkını etkilemez (5326 sayılı Kabahatler Kanunu md. 17-6).

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 17.maddesi uyarınca idarî para cezasını kanun yoluna başvurmadan önce ödeyen kişiden bunun dörtte üçü tah-

sil edilir. Peşin ödeme, kişinin bu karara karşı kanun yoluna başvurma hakkını etkilemez. İş Kanunu'nun 108. Maddesi uyarınca cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesinde itiraz edilebilecektir. İdari işlemi yapan idari merciin bulunduğu yerdeki idare mahkemesi yetkili idare mahkemesidir. İdari para cezaları, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilmektedir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmamaktadır. İdare mahkemesinin verdiği karar kesindir.

IV-SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununda özel hukuk ve kamu hukuku ayrımı yapılarak özel hukuku ilgilendiren maddelere eşit işlem yapma borcu hariç olmak üzere cezai yaptırım uygulanmamış, kamu hukukunu ilgilendiren maddelere cezai yaptırım uygulanmıştır.

Doktrinde tartışmalı olduğu halde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki uygulamasının aksine idari para cezalarının tamamını yeniden değerlendirilmesinde artış yapmaktadır. 5560 Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunun 31.maddesi ile 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 3.maddesi, anılan kanunun 19.12.2006 tarih ve 26381 sayılı Resmi Gazete'de

yayımlanması sonucu değiştiğinden 4857 sayılı İř Kanunundaki idari para cezalarına 7 gün içerisinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Caniklioęlu, Nurřen ve Canbolat, Talat.(2004), **4857 Sayılı İř Kanununda**

Para Cezasına Baęlanan Yüklümlükler Ve Bu Para Cezalarının Özellikleri [y.y.] : Kamu-İř

Koç, Muzaffer.(2004) “4857 Sayılı İř Kanunu’na Göre İşyeri Bildirimi” **Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog** 196 (2004)

Yılmaz, Osman,(2004) **İdari Para Cezalarının Uygulanması** İstanbul: İř Teftiş Kurulu Başkanlığı