

5728, 5754 VE 5763 SAYILI KANUNLARLA 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER SONUCUNDA 2009 YILINDA 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 konumlar da 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.

28.07.1989 tarihli 4421 sayılı kanun ile Türk Ceza Kanununun Ek-1 maddesi değiştirilmiş ve mevcut para cezaları için yeni bir artış yapılmıştır.

* E. İş Müfettişi

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.

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 artırılamayacağı 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 ve 2007 yılı için için % 7,2 olarak belirlenmiştir. 20.11.2008 tarih ve 27060 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 387 seri nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile yeniden değerlendirme oranı 2008 yılı için % 12 (oniki) olarak tespit edildiğinden 2009 yılında uygulanacak idari para cezaları belirtilen oranda artırılarak uygulanacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun sekizinci bölümünde 98-108 maddeleri arasında da “İdari Ceza Hükümleri” başlığı altında düzenlenmiştir.

II-4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZASI GEREKTİREN YÜKÜMLÜLÜKLER

1-İşyerini Bildirme Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanununun 3. maddesinde bu kanun kapsamına giren süreli işlerde işyerinin açılışını ve kapanışını bir ay içerisinde bildirmemesi, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde aynı kanunun 98. Maddesi uyarınca **2009 yılı için 112 TL**, ağır ve tehlikeli işler kapsamındaki işyerlerinde ise **2009 yılı için 1.120 TL**, muvazaalı olarak asıl işveren ve alt işveren ilişkisini bildiren asıl işveren ile alt işverene veya vekillerine ayrı ayrı **2009 yılı için 11.120 TL** 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 4984 sayılı kanunla değiştirilmiş ve şirketlerin tescil kayıtlarının ticaret sicil memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılacağı hükme bağlanmıştır.

2-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 kılmadıkça, 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 kanununun 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 sendikalar kanununun 31. maddesi hükümlerinin saklı olduğu da belirtilmiştir. 4 aya kadar ücret tutarındaki tazminat belirlenirken asıl ücret esas alınacaktır.

İş Kanununun 98. Maddesi uyarınca eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki **her işçi için 2009 yılı için 98 TL** idari para cezası verilecektir.

3- Geçici İş İlişisine İlişkin Yükümlülükler

İş Kanununun 7. maddesinde; işveren, devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak zorunda olduğu belirtilmiştir. Aynı kanunun 98. Maddesi uyarınca 7. maddedeki yükümlülükler aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki **her işçi için 2009 yılı için 98 TL** idari para cezası verilecektir.

4- Belge Verme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 8. maddesinde süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu olduğu, yazılı sözleşme yapılma-

yan 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 98. Maddesi uyarınca 8. maddenin son fıkrasındaki anılan yükümlülükler uymayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki **her işçi için 2009 yılı için 98 TL** idari para cezası verilecektir.

5- Çağrı Üzerine Çalışmaya İlişkin Yükümlülükler

İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline aynı kanunun 98. maddesi uyarınca bu durumdaki **her işçi için 2009 yılı için 98 TL** idari para cezası verilecektir.

6- 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 98. Maddesi uyarınca 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki **her işçi için 2009 yılı için 98 TL** idari para cezası verilecektir.

7- 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 işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı **her işçi için 2009 yılı için 403 TL** idari para cezası verilecektir.

8- Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğü

15.05.2008 tarihli 5763 sayılı kanun 26.05.2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş olup bu tarihten sonra özel sektör işverenleri aynı il sınırları içerisinde 50 ve üzerinde işçi çalıştırmaları halinde sadece %3 oranında özürlü işçi istihdam etmek zorundadırlar. Yani bu tarihten itibaren özel sektör işverenleri için eski hükümlü ve terör mağduru işçi çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır. Kamu işverenleri ise **%4 özürlü, %2 eski hükümlü**, 3713 sayılı Kanununun ek 1 inci maddesinin (A) fıkrası gereğince de ayrıca **% 1** oranında **terör mağduru işçi istihdam edeceklerdir.**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesinde özürlü ve eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu hükmü belirtilmiş olup aynı kanunun 101 maddesi uyarınca 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı **her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 2009 yılı için 1.519 TL** idari para cezası verilecek kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulmayacaktır.

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 **2009 yılı Ocak –Haziran döneminde 6.666 TL, Temmuz Ağustos döneminde 6.930 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

9- Ücretin Tam ve Zamanında Ödenmesi Yükümlülüğü

01.01.2009 tarihinden itibaren işverenler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

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, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan **her işçi ve her ay için 2009 yılı için 112 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye İş Kanunu'nun 102. maddesinin (a) bendi uyarınca bu durumda olan **her işçi ve her ay için 2009 yılı için 100 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

10- 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 gereğince **2009 yılı için 403 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

11- 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 iş-

veren vekili hakkında aynı kanunun 102.maddesinin b fıkrası uyarınca **2009 yılı için 403 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

12- 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 2009 yılı için 112 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

13- 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, **2009 yılı için bu durumda olan her işçi için 200 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

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

14- Yüzdeleri Gösteren Belgeleri Verme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 52. maddesinde yüzde usulünün işyerlerinde işverenin uyacağı kurallar belirtilmiş olup aynı kanunun 102. maddesinin b bendi uyarınca 52 nci işveren veya işveren vekiline, **2009 yılı için 403 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

15- İzin Yasal Esaslara Aykırı Olarak Bölünmemesi Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 56. Maddesinde yıllık ücretli izin uygulaması belirtilmiş olup aynı kanunun 103.maddesi uyarınca yıllık ücretli izni bu kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen işveren veya işveren vekili hakkında **2009 yılı için bu durumda olan her işçi için 200 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

16- 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 dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için bu durumda olan her işçi için 200 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

17- 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 **2009 yılı için bu durumda olan her işçi için 200 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

18- 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 ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için bu durumda olan her işçi için 200 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

19- Çalışma Sürelerine Uyuma Yükümlülüğü

4857 sayılı Kanununun 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 **2009 yılı için 1.012 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

20- 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 **2009 yılı için bu durumda olan her işçi için 200 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

21- 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 **2009 yılı için 1.012 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

22- Gece Çalışmasına İlişkin Yükümlülükler

4857 sayılı kanununun 69. Maddesinde gece süresi ve çalışması düzenlenmiştir. Aynı kanunun 104.maddesi uyarınca işçileri 69 uncu maddesine aykırı

rı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1.012 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

23- Çalıştırma Yaşına İlişkin Yükümlülükler

En az çalıştırma yaşı kanununun 71. maddesinde düzenlenmiştir.4857 sayılı İş Kanunu'nun 104.maddesi uyarınca 71 inci madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline 2009 yılı için 1.012 TL idari para cezası uygulanacaktır.

24- 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 maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1.012 TL** 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 maddeye aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1.012 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

25- Analık Halinde Çalıştırılmama Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74.maddesinde analık halinde çalışma ve süt izni açıklanmış olup aynı kanununun 104.maddesi uyarınca 74 üncü maddedeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline 2009 yılı için 1.012 TL idari para cezası uygulanacaktır.

26- İşçi Özlük Dosyası Düzenleme Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 75.maddesi uyarınca işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemekle yükümlüdür. Aynı kanununun 104. maddesi uyarınca 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1.012 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

27- Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik Hükümlerine Uyma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 76. maddesinde nitelikleri 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 işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1.012 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

28- İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemi Alma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 77.maddesinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçile-

rin ve işverenlerin yükümlülükleri açıklanmıştır. Aynı Kanunu'nun 105/c maddesi uyarınca 77 nci madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1.120 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

29- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerinde Öngörülen Yükümlülükler

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunda genel esaslar belirlenmiş olup uygulamanın gerektirdiği önlemlerin alınmasına ilişkin esaslar yönetmeliklere bırakılmıştır. Bununla ilgili birçok yönetmelik çıkarılmış bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 105. Maddesi uyarınca 78 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline **alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar** olmak üzere **2009 yılı için 224 TL** idari para cezası verilecektir.

30- İşletme Belgesi Alma Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 78.maddesinin ikinci fıkrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmelikle hangi nitelikteki işyerlerinin işletme belgesi alması gerektiği belirtilmiştir. Aynı kanunun 105 maddesi uyarınca 78 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak işletme belgesi almadan bir işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken veya ürünler için belge alınmaması halinde işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1.120 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

31-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 faali-

yeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan işveren veya işveren vekiline aynı kanunun 105.maddesi uyarınca **2009 yılı için 1.120 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

32-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 **2009 yılı için 1.120 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

33-İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Eleman Çalıştırma Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanununda öngörülen bir diğer yükümlülük de, işyeri hekimi çalıştırmadır. Bu düzenlemeye göre, “devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran 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 sağlığı birimi oluşturmakla yükümlüdür”.

4857 sayılı kanunun 81.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 belirlen-

mesi 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.

İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluklarını ortadan kaldırmamaktadır.

İş Kanunu'nun 105 maddesi uyarınca 81 inci maddeye aykırı olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1.120 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

34-Ağır ve Tehlikeli İşlerde Genç ve Çocuk İşçi ile Mesleki Eğitim Almamış 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 2009 yılı için her işçi için 1.012 TL idari para cezası uygulanacaktır.

İş Kanununun 85.maddesinin birinci fıkrasında çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiş olup bu hüküm 01.01.2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.01.01.2009 tarihinden itibaren ağır ve tehlikeli işlerde çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçileri çalıştıran işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için her işçi için 500 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

35-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 doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için **2009 yılı için 224 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

36-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 çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki **her bir çocuk için 2009 yılı için 224 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

37-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 uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 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 **2009 yılı için 1.120 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

38-İşverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Çıkarılan Yönetmeliklere Uyma 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 işçilerin işe 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 hazırlayabileceği belirtilmiş ve yönetmelikler çıkarılmıştır.

İş Kanunu'nun 105 maddesinin beşinci fıkrası uyarınca 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 1. 120 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

39-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 **2009 yılı için 2.027 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

40-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 özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili İş Müfettişlerince yapılır." Hükmü bulunmaktadır.

Kanununun 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 geciktirilmeksizin yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline **2009 yılı için 8.960 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

41-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 alan 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 **2009 yılı için 8.960 TL** 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 suçtu oluştursa dahi ayrıca **2009 yılı için 8.960 TL** idari para cezası uygulanacaktır.

III-İDARİ PARA CEZASININ TEBLİĞİ VE İTİRAZ YOLU

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen idari para cezaları 101 ve 106. maddeleri hariç olmak üzere Bakanlık İş Müfettişlerinin denetim raporuna dayandırılarak 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. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 101 ve 106. 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 tahsil edilir. Peşin ödeme, kişinin bu karara karşı kanun yoluna başvurma hakkını etkilemez. **08.02.2008 tarihinden itibaren idarî para cezasının tebliğ tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesinde itiraz edilebilecektir.** Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.

İkibin TL'ye kadar (İkibin TL dahil) idarî para cezalarına karşı başvuru üzerine sulh ceza mahkemesince verilen kararlar kesindir. Sulh ceza mahkemesinin ikibin YTL'nin üzerindeki idarî para cezalarına ilişkin verdiği son karara karşı, mahkemenin yargı çevresinde yer aldığı ağır ceza mahkemesine kararın tebliği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde itiraz edilebilecektir.

İdari para cezaları, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilmektedir.

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 değerlendirme oranında artış yapmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunundaki idari para cezalarına 08.02.2008 tarihinden itibaren tebliğ tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesinde itiraz edilebilecektir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşecektir.

KAYNAKÇA

Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat, Talat. (2004), “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler Ve Bu Para Cezalarının Özellikleri” **Kamu-İş** 3 (2004)

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

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