

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ HUKUKU'NDA
İDARİ CEZA HÜKÜMLERİ**

Ömer İlker Güven

Danışman
Doç. Dr. Serkan ODAMAN

2008

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**İş Hukuku’nda İdari Ceza Hükümleri**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Ömer İlker GÜVEN

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Ömer İlker GÜVEN
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri
Programı : Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri
Tez Konusu : İş Hukuku'nda İdari Ceza Hükümleri
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA	O	OY BİRLİĞİ	O
DÜZELTİLMESİNE	O*	OY ÇOKLUĞU	O
REDDİNE	O**		

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***

Öğrenci sınava gelmemiştir. O**

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir. Evet

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir. O

Tez mevcut hali ile basılabilir. O

Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir. O

Tezin basımı gerekliliği yoktur.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red

ÖZET

**Yüksek Lisans Tezi
İş Hukuku'nda İdari Ceza Hükümleri**

Ömer İlker GÜVEN

**Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

İş Kanunundaki idari para cezalarını ve bu cezaların, dayandığı esas, ilke ve usullerin belirlenerek, uygulayıcılara yol göstermesi, bu tez çalışmasının başlıca amacını oluşturmaktadır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde 4857 sayılı İş Kanununun genel kapsamını ve idari para cezası kavramını, ikinci bölümde İş Kanunundaki idari para cezası hükümlerini, bu hükümlerin içeriğini ve bunlara ilişkin yaptırımları, üçüncü bölümde ise idari para cezalarının İş Kanununda uygulanma usullerini inceleyeceğiz.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, İdari Para Cezası, Para Cezası

ABSTRACT

Yüksek Lisans Tezi

Administrative Money Fines in Labour Law

Ömer İlker GÜVEN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

The unique aim of this thesis is to determine the essentials, principles and procedures of administrative money fines in labour law which regulates labour relations.

This thesis has three parts; in the first part general coverage of labour law and the meanin of money fines will be explained. Second part includes procedures, field of application and principles of administrative money fines in labour law. The last part includes application procedure of administrative money fines in labour law.

Key Words: Labour Law, Administrative Money Fines, Money Fines

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR, TANIMLAR VE AÇIKLAMALAR

1.1. İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER	1
1.1.1. İŞ HUKUKUNUN KONUSU, NİTELİĞİ VE KAPSAMI.....	1
1.1.2. İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI.....	4
1.1.2.1. Genel Kaynaklar	4
1.1.2.2. Özel Kaynaklar	5
1.2. İDARİ PARA CEZALARI.....	6
1.2.1. İdari Para Cezalarının Doğuş Nedenleri.....	6
1.2.2. İdari Para Cezası Tanımı	6
1.2.3. Kabahatler Kanunu Açısından İdari Para cezaları	7
1.2.3.1. İdari Para Cezalarının Temel Özellikleri	8
1.2.3.2. İdari Para Cezalarının Türleri.....	8
1.2.3.2.1. Maktu İdari Para Cezası	8
1.2.3.2.2. Nispi İdari Para Cezaları	9

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İDARİ CEZA HÜKÜMLERİ

2.1. İŞYERİNİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIK	10
2.1.1. Madde Metni	10
2.1.2. İlgili Madde Metni	10
2.1.3. İşyeri Bildiriminin İçeriği	11
2.1.4. Yaptırım.....	12
2.2. GENEL HÜKÜMLERE AYKIRILIK.....	13

2.2.1. Madde Metni.....	13
2.2.2. İlgili Maddeler.....	14
2.2.2.1. Eşit Davranma İlkesi veya Haksız Ayrım Yasağına Aykırılık	14
2.2.2.1.1. Eşit Davranma İlkesi.....	15
2.2.2.1.2. Yaptırım	17
2.2.2.2. Ödünç İş İlişkisiyle İlgili Hükme Aykırılık	17
2.2.2.2.1. Ödünç (Geçici) İş İlişkisi	18
2.2.2.2.2. Yaptırım	19
2.2.2.3. Belge Verme Yükümüne Aykırılık	20
2.2.2.3.1. İş Kanunu Madde.8/son Fıkradaki Belgeyi Vermemek.....	20
2.2.2.3.2. Yaptırım	21
2.2.2.4. Çağrı Üzerine Çalışma Kurallarına Aykırılık	21
2.2.2.4.1. Çağrı Üzerine Çalışma	22
2.2.2.4.2. Yaptırım	23
2.2.2.5. Çalışma Belgesi Verme Yükümüne Aykırılık	23
2.2.2.5.1. Çalışma Belgesi	24
2.2.2.5.2. Yaptırım	24
2.3. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK.....	25
2.3.1. Madde Metni.....	25
2.3.2. İlgili Madde Metni	25
2.3.3. Toplu İşçi Çıkarma.....	26
2.3.4. Yaptırım.....	27
2.3. ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIK	29
2.3.1. Madde Metni.....	29
2.3.2. İlgili Madde Metni	29
2.3.3. Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma	32
2.3.4. Yaptırım.....	32
2.4. ÜCRET İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK.....	33
2.4.1. Madde Metni.....	33
2.4.2. İlgili Maddeler.....	33
2.4.2.1. Ücret ve Ücretin Ödenmesi Hükümlerine Aykırılık	33
2.4.2.1.1. Ücret Kavramı	35
2.4.2.1.2. Yaptırım	35
2.4.2.2. Asgari Ücret Hükümlerine Aykırılık.....	36
2.4.2.2.1. Asgari Ücret Kavramı	37
2.4.2.2.2. Yaptırım	38

2.4.2.3. Ücret Hesap Pusulası Hükümlerine Aykırılık.....	39
2.4.2.3.1 Ücret Hesap Pusulası Tanımı	39
2.4.2.3.2. Yaptırım	40
2.4.2.4. Ücret Kesme Cezası Hükümlerine Aykırılık	40
2.4.2.4.1. Ücret Kesme Cezası.....	41
2.4.2.4.2. Yaptırım	41
2.4.2.5. Yüzdelerin Belgelenmesi Hükümlerine Aykırılık.....	42
2.4.2.5.1. Yüzde Usulüne Göre Ücret	42
2.4.2.5.2. Yaptırım	43
2.4.2.6. Fazla Çalışma Ücreti Hükümlerine Aykırılık	43
2.4.2.6.1. Fazla Çalışma Kavramı	44
2.4.2.6.2. Yaptırım	45
2.5. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK.....	46
2.5.1. Madde Metni.....	46
2.5.2. İlgili Maddeler.....	47
2.5.2.1. Yıllık Ücretli İzin Uygulanması Hükümlerine Aykırılık.....	47
2.5.2.1.1. Yıllık Ücretli İzin Kavramı	47
2.5.2.1.2. Yaptırım	48
2.5.2.2. Yıllık İzin Ücreti Hükümlerine Aykırılık	49
2.5.2.2.1. Yıllık İzin Ücreti Kavramı	49
2.5.2.2.2. Yaptırım	50
2.5.2.3. Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücreti Hükümlerine Aykırılık ..	51
2.5.2.3.1. Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücreti	51
2.5.2.3.2. Yaptırım	51
2.5.2.4. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Hükümlerine Aykırılık.....	52
2.5.2.4.1. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği.....	52
2.5.2.4.2. Yaptırım	52
2.6. İŞİN DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK	53
2.6.1. Madde Metni.....	53
2.6.2. İlgili Maddeler.....	53
2.6.2.1. Çalışma Süresi Hükümlerine Aykırılık	53
2.6.2.1.1. Çalışma Süresi Kavramı.....	54
2.6.2.1.2. Yaptırım	55
2.6.2.2. Ara Dinlenmesi Hükümlerine Aykırılık	56
2.6.2.2.1. Ara Dinlenmesi Kavramı	56
2.6.2.2.2. Yaptırım	57
2.6.2.3. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları Hükümlerine Aykırılık	58

2.6.2.3.1. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları.....	59
2.6.2.3.2.Yaptırım	59
2.6.2.4. Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı Hükümlerine Aykırılık	60
2.6.2.4.1. Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Kavramı	61
2.6.2.4.2. Yaptırım	62
2.6.2.5. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı Hükümlerine Aykırılık	63
2.6.2.5.1. Yer ve Su Altında Çalıştırma	63
2.6.2.5.2. Yaptırım	63
2.6.2.6. Gece Çalıştırma Yasağı Hükümlerine Aykırılık	63
2.6.2.6.1. Gece Çalıştırma Yasağı.....	63
2.6.2.6.2. Yaptırım	64
2.6.2.7. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni Hükümlerine Aykırılık.....	64
2.6.2.7.1. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni	65
2.6.2.7.2. Yaptırım	66
2.6.2.8. İşçi Özlük Dosyası Hükümlerine Aykırılık	67
2.6.2.8.1. İşçi Özlük Dosyası	67
2.6.2.8.2. Yaptırım	69
2.6.2.9. İş Kanunu Madde. 76 'daki Yönetmeliklere Aykırılık.....	69
2.6.2.9.1 Yönetmeliklerin İçeriği	70
2.6.2.9.2. Yaptırım	70
2.6.2.10. Telafi Çalışması Hükümlerine Aykırılık	70
2.6.2.10.1. Telafi Çalışması Kavramı.....	71
2.6.2.10.2. Yaptırım	71
2.6.2.11. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hükümlerine Aykırılık ...	72
2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili hükümlere Aykırılık	72
2.7.1. Madde Metni.....	72
2.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	73
2.7.3. İlgili Maddeler.....	76
2.7.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerine Aykırılık	76
2.7.3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri	77
2.7.3.1.2. Yaptırım	77
2.7.3.2. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor Hükümlerine Aykırılık	78
2.7.3.2.1. Ağır ve Tehlikeli İşler Raporu.....	78
2.7.3.2.2. Yaptırım	79
2.7.3.3. On Sekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor Hükümlerine Aykırılık79	
2.7.3.3.1. On Sekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor	80

2.7.3.3.2. Yaptırım	80
2.7.3.4. İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri Hükümlerine Aykırılık....	81
2.7.3.4.1. İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri	81
2.7.3.4.2. Yaptırım	82
2.7.3.5. İşletme Belgesi Alması Gereken İşyerleri ile Belgelendirilmesi Gereken İşler veya Ürünler Hükümlerine Aykırılık	82
2.7.3.5.1. İşletme Belgesi.....	83
2.7.3.5.2. Yaptırım	83
2.7.3.6. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması Hükümlerine Aykırılık84	
2.7.3.6.1. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması	85
2.7.3.6.2. Yaptırım	85
2.7.3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Hükümlerine Aykırılık.....	86
2.7.3.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	86
2.7.3.7.2. Yaptırım	86
2.7.3.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Hükümlerine Aykırılık.....	87
2.7.3.8.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	88
2.7.3.8.2. Yaptırım	89
2.7.3.9. Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar için Yönetmelik	89
2.7.3.9.1. Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar	89
2.7.3.9.2. Yaptırım	90
2.7.3.10. Çeşitli Yönetmeliklerdeki Yükümlülüklerle Aykırılık	90
2.7.3.10.1. Yaptırım	90
2.7.3.11. Ağır ve Tehlikeli İşler ile İlgili Hükümlere Aykırılık	91
2.7.3.11.1 Ağır ve Tehlikeli İşler.....	91
2.7.3.11.2. Yaptırım	92
2.8. İŞ VE İŞÇİ BULMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK.....	92
2.8.1. Madde Metni.....	92
2.8.2. İlgili Madde Metni	92
2.8.3. Özel İstihdam Bürosu Kavramı.....	92
2.8.4. Yaptırım.....	94
2.9. İŞ HAYATININ DENETİM VE TEFTİŞİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK	94
2.9.1. Madde Metni.....	94
2.9.2. İş Hayatının Denetim ve Teftişi.....	95
2.9.3. İlgili Maddeler.....	96
2.9.3.1. Yetkili Makam ve Memurlara İlişkin Hükümlere Aykırılık.....	96
2.9.3.1.1. Yetkili Makam ve Memurlar	97

2.9.3.1.2. Yaptırım	97
2.9.3.2. İşçi ve İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Hükümlere Aykırılık.....	97
2.9.3.2.1. İşçi ve İşverenin Sorumluluğu.....	98
2.9.3.2.2. Yaptırım	98
2.10. İDARİ PARA CEZALARININ UYGULANMASINA İLİŞKİN HUSUSLAR	99
2.10.1. Madde Metni.....	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARININ UYGULANMASI

3.1. İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARININ AMACI.....	100
3.2. İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZASINI VERECEK MAKAM.....	100
3.3. İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZ	101
3.4. İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARININ ARTTIRIMI.....	103
SONUÇ	104
KAYNAKÇA.....	118

KISALTMALAR

ANY. – Anayasa

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ÇSGB BM: ÇSGB Bölge Müdürlüğü

DMK. – Devlet Memurları Kanunu

İŞKUR – Türkiye İş Kurumu

İş K. – İş Kanunu

Mad. – Madde

Md. – Madde

PHÇY – Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği

SSK – Sosyal Sigortalar Kurumu

GİRİŞ

Bireylerin toplum halinde yaşamasının kaçınılmaz bir zorunluluk olması, belirli bir düzeni ve bu düzenin kurallarına uyulmasını gerekli kılar. Yasakoyucunun toplum düzeni ve huzurun sağlanması amacıyla koyduğu kurallar, kurallara uyulmasını zorlayıcı başka kuralların da varlığını gerektirmiştir. Bunlara genel olarak “cezalar” veya “yaptırımlar” denir ki, bunlar esas olarak ceza hukukunun da konusunu oluştururlar.

Bu çalışmamıza çalışma barışı ve düzenini sağlamak adına koyulmuş kurallara ilişkin cezai yaptırımları, 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki idari para cezaları çerçevesinde ele alacağız.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde 4857 sayılı İş Kanununun genel kapsamını ve idari para cezası kavramını, ikinci bölümde İş Kanunundaki idari para cezası hükümlerini, bu hükümlerin içeriğini ve bunlara ilişkin yaptırımları, üçüncü bölümde ise idari para cezalarının İş Kanununda uygulanma usullerini inceleyeceğiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR, TANIMLAR VE AÇIKLAMALAR

1.1. İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Hukuk kuralları, toplum düzenini sağlamak, toplumsal değişme ve gelişmeler sonucu ortaya çıkan gereksinimleri karşılamak ve aynı zamanda, bu gelişmeyi yönlendirmek amacıyla yaratıldığına göre, İş Hukukundaki idari para cezaları uygulaması konusunda doyurucu bir çerçeve sunmak için, öncelikle, İş Hukukuna egemen olan temel ilkelere ve bağımsız bir hukuk dalı olarak diğer hukuk dalları içindeki yer ve kapsamına özet olarak da olsa değinmek gerekmektedir.¹

1.1.1. İŞ HUKUKUNUN KONUSU, NİTELİĞİ VE KAPSAMI

İş hukuku kavramı; bağımsız bir hukuk alanını içerecek biçimde, ancak Birinci Dünya Savaşı'nın sonrasında, hukuk bilimi içinde yer almıştır. Bu konuda ilkin fabrika mevzuatından söz edilmiş ve daha sonra, işçi hukuku deyimini kullanılmıştır. Söz konusu gelişme doğrultusunda, ülkemizde de başlangıçta 'işçi(amele) hukuku' biçiminde adlandırılmaya gidilmiş; ancak, özellikle ilk iş yasasının çıkarılmasından itibaren, 'iş hukuku' deyimini genel olarak benimsenmiştir. Buna rağmen, hala iş hukukunun; 'işçi-işveren ilişkileri', 'çalışma hukuku' ve 'endüstri ilişkileri' gibi adlar altında ele alınmak istendiği göze çarpmaktadır. Oysa, iş hukuku, sadece işçi ile işveren arasındaki ilişkileri değil, aynı zamanda, bunlar ile devlet arasındaki ve söz konusu kesimlerin kendi içlerindeki ilişkileri de düzenler. Bu bakımdan, iş hukukunun 'işçi-işveren ilişkileri' biçiminde kavratılmak istenmesi, devletin iş barışının kurulmasındaki işlevini göz ardı eder. İşçiler ile işverenlerin devletle olan ilişkilerinin göz önünde bulundurulmayışı ise, iş hukukunun niteliğinin kavranmasını olanaksız kılar. Bunun gibi 'çalışma hukuku'da, iş hukuku kavramının

¹ AKBULUT, Ali Şahin, **İş Hukukunda** İdari Para Cezaları, 1. Bası, Turhan Kitabevi, 2007, Ankara, s.79

belirlenmesi bakımından yeterli görülmez. Çünkü, iş hukuku açısından önemli olan 'çalışma' olgusu yerine 'iş'tir. Nitekim genelde iş hukuku; bağımlı çalışma içerisinde görülen işi, temellendiren ve ona içerik kazandırıp biçimlendiren hukuk düzenini anlatır. 'Endüstri İlişkileri' deyimini de, 'iş hukuku' teriminin yerini tutacak nitelikte değildir. Çünkü, günümüzde iş hukuku, sadece sanayi alanında ortaya çıkan iş ilişkileriyle sınırlı değildir.²

İş hukukunun kavram olarak geçmişte çok farklı isimler altında anılması ve özellikle "İş Hukuku" kavramının bütün beşeri ilişkileri kapsayan bir ilim dalı olma izlenimini vermesi, bu bilim dalının konusunun açık ve net çizgilerle belirtilmesinin önemini daha çok artırmaktadır. Hukuki statüsü ne olursa olsun beşeri nitelikte olan bütün işleri, yani bütün çalışanların ilişkilerini hukuk normları olarak tek bir hukuk dalının kapsamı içinde birleştirmek ancak teoride düşünülebilmektedir. Böyle bir düşüncenin gerçekleştirilmesi isabetli olmadığı gibi mümkün de değildir. Zira her beşeri için çalışma hayatında meydana getirdiği hukuki ilişkiler farklı bir hukuki yapı, farklı bir statü ve formasyon meydana getirmektedir. çünkü çalışmak gibi genel bir kavram içinde incelendiği takdirde, her çalışanın çevresi ile meydana getirdiği hukuki ilişkiler nitelik bakımından birbirlerinden ayrılmaktadır. iş ilişkilerinin hukuki nitelikleri sınıflandırıldığı takdirde, hangi çeşit ve hangi nitelikteki iş ilişkilerinin hangi ilmi disiplin içinde incelenmesi gerektiğini tespit etmek, genel hukuk mantığına daha uygun görülmektedir. Çalışanları ilmi disiplinler içinde sıralarken görülen işin çeşidi gibi kıstaslardan hareket edildiğinde, meslek çeşitlerini karmaşık ortamı içinde ilmi bir tasnif yapmak çok zordur. Birbirlerine yakın meslekleri dahi hukuki yönden aynı nitelikteki iş ilişkileri olarak belirlemek mümkün değildir. Zira meslekler arasındaki benzerlik, hukuki ilişkileri yorumlayan bir kriter olamamaktadır. Buna karşılık çalışanların iş ilişkilerinin hukuki düzenlemesi "işin çeşidi değil, işin hangi şekil altında görüldüğü" kıstasına göre yapıldığı takdirde, çalışanlar kategorisini tutarlı hukuki statülere dayanan, ilmi disiplinler içinde Sınıflandırmak mümkün olmaktadır.³

² CENTEL, Tankut, **İş Hukuku** Cilt.1, 1. Bası, Kazancı Yayınları, 1993, İstanbul, s. 1-2

³ TURAN, Kamil, **İş Hukukunun Genel Esasları**, 1. Bası, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 1990, Ankara, s.14

İşçinin işverene bağlı olarak çalıştığı göz önüne alınarak, İş Hukuku konularının işçiler kadar işverenler yönünden de incelenmesinin ve ele alınmasının gerekli olacağı öne sürülebilir. İşverenin İş Hukuku alanındaki rolü ve önemi gerçekten küçümsenemez. Bununla beraber, "işveren" kavramı, "işçi" gibi mesleki bir faaliyette bulunan kişiyi ifade etmemektedir. İşveren için işçi çalıştırmak başlı başına bir amaç olmayıp başka iktisadi amaçlara erişmek için gerekli bir yoldur. İşverenin bu amaçla yaptığı, iktisadi ve ticari faaliyetleri düzenleyen hukuk kuralları İş Hukukunda değil, Ticaret Hukuku ve diğer hukuk dalları içinde yer almaktadır. Görülüyor ki, işveren bu değişik nitelikteki faaliyetleri nedeniyle tacir ya da sanayici sıfatı da alabilmektedir. İş Hukuku, esas olarak, işçilerin hukuki durumlarının düzenlenmesi ve korunması ihtiyacından doğmuştur. Ticaret Hukukunun, özellikle tacirlerin hukuki durumunu kendisine konu alması gibi, İş Hukukunun da işçilerin durumunu konu aldığı, ve bunların korunmasının amaç edindiği görülmektedir. Bu nedenle, İş Hukuku "işçilerin özel hukuku" olarak da anlaşılmaktadır. İş Hukuku kuralları genellikle işçi tarafından bulunduğu durumlarda uygulama alanı bulmaktadır.⁴

İş Hukuku işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalıdır. Bir iş sözleşmesine göre, işverene bağımlı olarak yapılan çalışma nedeniyle meydana gelen hukuki ilişkiyi düzenler. Bağımlı çalışma, işverenin organizasyonuna ve talimatlarına bağımlı olarak iş görme ediminin yerine getirilmesidir. O halde İş Hukuku bağımsız çalışmayı düzenlemez. Örneğin kendi hesabına çalışan avukat, doktor İş Hukukunun kapsamına girmez. Ancak, bu kişiler ücret karşılığında bir başkası için ve ona tabi olarak çalışırsa (hastane doktoru veya işletme avukatı) bu kişilerin ilişkileri İş Hukuku kapsamında düzenlenir.⁵

İş Hukuku sadece bir özel hukuk akdine dayalı bağımlı çalışmayı düzenler. Bu nedenle aile hukuku, şirketler hukuku ve kamu hukukuna dahil çalışma yükümlülüğü doğuran diğer hukuki ilişkiler, İş Hukukunun konumuna girmez. Memurlarda başkası hesabına çalışmakla beraber, iş görme edimleri bir özel akdi

⁴ ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 19. Bası, Beta Yayınları, 2006, İstanbul, s. 2

⁵ AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN, Tuncay/SENYEN, İş Hukuku, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2006, Ankara, s. 37

hukuk olan iş sözleşmesinden doğmaz. Memurlar, genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerden bir kamu kurum veya kuruluşu tarafından istihdam edilen, atama işlemleri hak ve yükümlülükleri ve özlük hakları kanunca düzenlenen, kamu hukuku esaslarına göre bağımlı çalışanlardır (ANY. m. 128/1, 2; DMK. m.2/1, 4.A). Memurlar idare Hukukunun kapsamına girerler. Ancak, memurlara da sendika kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarında iş sözleşmesine tabi çalışanlar da İş Hukuku kapsamındadır.⁶

İş Hukuku ekonomik bakımdan işçiyi işverene karşı korumak amacıyla doğmuş olan bir hukuk dalıdır. Değişen ekonomik ve sosyal şartlara uyum sağlamak için devamlı bir gelişim içindedir. Bu nedenle konularını sınırlamak kolay olmamakla beraber, Ferdi İş Hukuku ve Kollektif İş Hukuku olarak iki grupta toplanır. Ferdi İş Hukuku (Bireysel İş Hukuku) işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin temeli olan iş sözleşmesinin yapılması, bu sözleşmeden doğan tarafların hak ve borçları, sona ermesi, hüküm ve sonuçları, işin düzenlenmesi konularını inceler. Toplu İş Hukukunun (Kollektif İş Hukuku) konusuna ise, işçi ve işveren kuruluşları (sendikalar) ve sona ermesi, taraflara tanınan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, özerkliği, toplu iş uyuşmazlıkları ve barışçı çözüm yolları, grev ve lokavt girer.⁷

1.1.2. İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

1.1.2.1. Genel Kaynaklar

İş hukukunun ulusal genel kaynaklarının başında; Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmeliklerden oluşan mevzuat gelmektedir. Sanayiinin gelişmemesi ve işçi sayısının azlığı nedeniyle kanunların çoğu bir uygulama olmadan batı ülkelerindeki hukuk kaynakları örnek alınarak reform şeklinde çıkarılmış bulunmaktadır. Kanunlardan başka, kanunların uygulamasını göstermek veya kanunun emrettiği işleri belirtmek üzere, Bakanlar Kurulunca tüzükler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da kendi görev alanını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin

⁶ AKTAY, s.37

⁷ AKTAY, s.38

uygulanmasını sağlamak üzere yönetmelikler çıkarılmaktadır.⁸

Mevzuat ile genellikle ayrıntılı olarak yapılan düzenlemeler karşın, daha çok uygulama olmadan getirilen reform kanunları ile ilgili olarak kanun boşluğunu doldurma veya yorum ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucu olarak yardımcı kaynak olan mahkeme kararları önemlidir. Yargıtayda iş davalarına bakan dairelerin kararlarına hakimler uymak zorunda değildir. İş mahkemelerinde bunlardan geniş ölçüde yararlanıldığından yargıtay kararlarının uygulamadaki rolü büyüktür. Hakim yargıtayın içtihadi kararlarından ise sadece yararlanmakla kalmamakta bunları uygulama zorunda bulunmaktadır.⁹

Uluslararası Kaynaklar ise; çok taraflı veya iki taraflı uluslar arası sözleşmelerdir. İş hukukuna ilişkin ve bizimde taraf olduğumuz uluslar arası anlaşmalar Anayasa Mad.90 da yapılan değişiklik sonrası birçok yönden iç hukuk kurallarımızdan da önce uygulanması zorunlu hale gelmiştir.¹⁰

Uluslararası düzeyde, genel olarak insan haklarına ve özel olarak çalışanların sosyal haklarına yönelik olarak düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütünün Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Uluslararası çalışma Örgütünün sözleşmelerinde ve Avrupa Birliği tarafından kabul edilen sözleşme ve direktiflerde yer almıştır.¹¹

1.1.2.2. Özel Kaynaklar

Bunlar sadece İş Hukukuna özgü kaynaklar olup sırasıyla, toplu iş sözleşmeleri, umumi mukaveleler, iç yönetmelikler, iş sözleşmeleri, çalışma koşulları haline gelen işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkına dayanan talimatlardır.¹²

⁸ ÇELİK, s.24-25

⁹ ÇELİK, s.25

¹⁰ AKYİĞİT, Ercan, **İş Kanunu** Şerhi, 2. Bası, Seçkin Yayınevi, 2006, Ankara, s. 52

¹¹ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 53

¹² ÇELİK, s.25

1.2. İDARİ PARA CEZALARI

Bireylerin toplum halinde yaşamasının kaçınılmaz bir zorunluluk olması, belirli bir düzeni ve bu düzenin kurallarına uyulması gereği kılar. Ancak, toplum düzeninin gerektirdiği kurallara bireylerin tümünün kendiliğinden ve gönüllü uyacakları, toplumsal görevlerini yerine getirmekten kaçınmayacakları beklentisinin gerçekçi olmayışı, kurallara uyulmasını zorlayıcı başka kuralların da varlığını gerektirmiştir. Bunlara genel olarak ‘cezalar’ veya ‘yaptırımlar’ denir ki, ceza hukukunun konusunu bu kavramlar oluşturur.¹³

1.2.1. İdari Para Cezalarının Doğuş Nedenleri

Zaman içinde ceza yasalarının içeriği gittikçe genişlemiş, birçok nedenle, suç oranının artması ceza yasalarının kapsamının sadeleştirilmesini, hafif nitelikteki suçların -kabahatlerin- sayılarının azaltılıp, ceza yasalarından çıkartılmasını ve dolayısıyla suç olmaktan çıkarılma eğilimini ve tümüyle suç olmaktan çıkarılmayacak eylemlerin de, yargı organı dışında yürütme organına yetki tanınarak daha hızlı ve mali cezalarla hallini gerekli kılmıştır.¹⁴

1.2.2. İdari Para Cezası Tanımı

Genel bir tanımlamaya göre idari cezalar, bireylerin ve toplulukların idari düzene aykırı davranışları nedeniyle idarece tertip edilen cezalardır. Başka bir tanıma göre de idari cezalar, yasaların açıkça yetki verdiği veya yasaklamadığı durumlarda, araya yargısal bir karar girmeden, idarenin doğrudan doğruya, bir işlemi ile ve idare hukukuna özgü usullerle vermiş olduğu cezalardır.¹⁵

¹³ AKBULUT, Ali Şahin, ‘İdari Cezalar Yaptırımlar’, İş Denetimi Bülteni, Eylül-Aralık, 2002 Sayı. 18, s.40

¹⁴ KARAGÜLMEZ, Ali, **Adli ve İdari** Para Cezaları, 1. Bası, Seçkin Yayınları, 2001, Ankara, s. 425-426

¹⁵ KARAGÜLMEZ, **Adli ve İdari** , s.41

Ülkemiz Anayasa Mahkemesi'nin bir kararına göre ise, "...Öğretide de kabul edildiği gibi idarenin, bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği bir yetkiye dayanarak İdare Hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya bir işlemi ile uyguladığı yaptırımlarla, verdiği cezalara "idari yaptırım" denilmektedir."¹⁶

"İdari yaptırım" ve "idari ceza" kavramları genellikle aynı anlamda kullanılmakla birlikte, "idari yaptırım" kavramı "idari cezaları" içine alan daha geniş bir kavramdır. Örneğin, imar planına aykırı olarak inşa edilen bir binanın sahibine idari para cezası verilmesinin yanı sıra, usulüne uygun olarak verilen yıkım kararı uygulanmış ise, bu durumda, her iki işlemde idari bir yaptırım olmakla birlikte, idari para cezası, hem idari ceza ve hem de aynı zamanda bir idari yaptırım olmakla birlikte, yıkım kararı sadece idari yaptırımdır. Bu yaptırımlara İdarece öngörülmesi ve yine İdarece uygulanmaları nedeniyle idari yaptırımlar denilmektedir.¹⁷

1.2.3. Kabahatler Kanunu Açısından İdari Para cezaları

İdari para cezaları, uzunca bir süredir iş hukuku sistemimiz içinde yer almış olmakla birlikte hakkında toplu bir düzenlemeye ancak 30.03.2005 tarih ve 5326 sayılı kabahatler yasası ile gidilmiştir. Anılan Yasanın 17. maddesi uyarınca idari para cezası, maktu veya nispi olarak belirlenebileceği gibi, alt ve üst sınırlar gösterilmek suretiyle de belirlenebilecektir. Aynı hükme göre idari para cezasının devlet hazinesine ödenmesi gerekmektedir. Ancak failin durumunun uygun olmaması halinde cezanın ilk taksitinin peşin olması, bir yıl içinde ödenmesi koşuluyla ceza tutarının eşit dört takside bölünmesine de karar verebilecektir. İdari para cezası tutarları yine aynı madde hükmü ile yeniden değerlendirilerek her yıl arttırılacak ve bir Türk Lirası küsuru dikkate alınmayacaktır.¹⁸

¹⁶ AKBULUT, **İş Hukukunda**, s. 12

¹⁷ AKBULUT, **İş Hukukunda**, s. 12

¹⁸ EVREN, Öcal Evren, **İş Hukukunda Cezalar – Sirküler Rapor**, TÜRMOB Yayınları, 2005-12, Ankara, s.12-13

1.2.3.1. İdari Para Cezalarının Temel Özellikleri

İdari para cezasının temel özelliklerinin başlıcalarını şöyle belirtebiliriz:

- a. Bunun en önemlisi, idarenin ceza vermesinde de, kanunilik ilkesinin geçerli olmasıdır. Bir başka söyleyişle, idarenin ceza verme yetkisinin yasada açıkça gösterilmesi gereklidir; aksi halde idari ceza veremez.
- b. İdare, idari bir kararla hürriyeti bağlayıcı ceza veremez

İdarenin, hürriyeti bağlayıcı ceza verememesi, Anayasanın bir gereğidir. Nitekim 1982 Anayasasının 19. madde (2. fıkrasında) yer alan, "... mahkemelerce verilmiş hürriyeti bağlayıcı cezaların ... dışında kimse hürriyetinden yoksun bırakılmaz" kuralı bunu açıkça belirtir.

İdarenin hürriyeti bağlayıcı ceza verememesi, Anayasa ile teminat altına alınan ve birey için esaslı bir hak ve güvencedir.

- c. İdari para cezası, adli sicile kaydedilmez
- d. İdari para cezası, tekerrüre esas olmaz.
- e. İdari para cezası, ertelenemez.¹⁹

1.2.3.2. İdari Para Cezalarının Türleri

1.2.3.2.1. Maktu İdari Para Cezası

Maktu kelimesinin Türk Dil Kurumu sözlüğünde kelime anlamı, 'Kesilmiş, kesik, kesin olarak değeri biçilmiş' olarak gösterilmiştir. Maktu para cezası ise, belirli ve değişmez bir miktar olarak alınan para cezası olarak kabul edilir.²⁰

¹⁹ KARAGÜLMEZ, **Adli ve İdari** Para Cezaları, s. 445-446

²⁰ İNAN, Atilla/DEMİR,İbrahim, Açıklamalı-Gereççeli Kabahatler Kanunu, 1. Bası, 2006, Ankara, s.40

Maktu idari para cezası, kabahat fiili için yasada öngörülen sabit miktarı ifade etmektedir. Genel ve özel ceza yasalarında öngörülen idari para cezaları, genellikle belli bir miktar (sabit/maktu) olarak belirlenmektedir.²¹

1.2.3.2.2. Nispi İdari Para Cezaları

5326 sayılı Yasa'da "nispi idari para cezası" tanımlanmamıştır. Nispi idari para cezası denilince, kabahat fiilinin özelliğine göre, her somut olayda belirlenecek idari para cezası tutarı anlaşılmaktadır. Bu da genellikle, fiilin ağırlığına göre, yasadaki belirlenen her birim için hesaplanacak toplam para tutarını ifade etmektedir.²² Belirli oranlar kullanılarak, orantılar kullanılarak belirtilen para cezaları nispi para cezalarıdır.²³

Suçlar bakımından, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da nispi para cezasına yer verilmemiştir. Bununla birlikte, 4.11.2004 günlü, 5252 sayılı Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'unda nispi para cezalarından söz edilmektedir.²⁴

Genellikle para cezaları maktu olarak belirlenmiş olup çok istisnai hallerde nispi idari para cezası uygulaması görülmektedir. İdari para cezasının maktu veya nispi niteliğinin belirlenmesi özellikle soruşturma zaman aşımının belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.²⁵

²¹ KARAGÜLMEZ, Ali, **Suç** Olmaktan Çıkarma-İdari Para Cezaları-Açıklamalı Kabahatler Kanunu, Seçkin Yayınevi,2005, Ankara, s. 253

²² KARAGÜLMEZ, **Suç**, s.253

²³ İNAN/DEMİR, s.40

²⁴ KARAGÜLMEZ, **Suç**, s. 253

²⁵ İNAN/DEMİR, s.41

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İDARİ CEZA HÜKÜMLERİ

2.1. İŞYERİNİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIK

2.1.1. Madde Metni

Madde. 98

(Değişik birinci fıkra: 15/5/2008-5763/8 md.) Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası, 85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası, 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

2.1.2. İlgili Madde Metni

Madde. 3 – İşyerini Bildirme

Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

(Değişik ikinci fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

Ek fıkra:11/6/2003-4884/10 md.) Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

(Ek fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirim ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

2.1.3. İşyeri Bildiriminin İçeriği

İşyerinin bildirim İş Hukukunun işlerliği açısından büyük önem taşımaktadır. İş Kanununun kapsamına giren işyerlerini ve buradaki faaliyetleri etkili ve düzenli bir biçimde denetleyebilmek, kayıt dışı faaliyetleri yasalar kapsamına alabilmek, güvenilir istatistiki bilgilere sahip olabilmek, devletin nerde, hangi büyüklükte, hangi iş alanlarında ne kadar işyeri bulunduğunu ve bu işyerinde kaç

kişinin çalıştığını bilmesi, çalışan işçilerin haklarının korunması, yargı organlarının bilgi alabilmeleri bu kayıtlar sayesinde olmaktadır.²⁶

İş Kanunundaki işyerini bildirme yükümlülüğü sadece İş Kanununa tabi ve sürekli işlerde uğraşan işyerleri ve işverenleri için geçerlidir. Tanım vermek gerekirse işyeri; işveren tarafından, mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi nitelikte olan (eşyalar, haklar, patent gibi) ve maddi nitelik taşımayan değerler (buluşlar, deneyim, üretim ve yönetim yöntemi gibi) ile beşeri unsur denilen işçinin birlikte örgütlenen ve az çok süreklilik taşıyan teknik bir ünedir. Bunun ‘organizasyon’, ‘işçi çalıştırma’ ve ‘teknik amaç’ biçiminde algılanan öğelerle de anlatıldığı görülür. Gerçekten de bir yerin iş hukuku bakımından işyeri olarak kabulü için orada işçi çalıştırılması zorunludur fakat işçilerin sayısı önemli değildir. Çalıştırılan işçi sayısı sadece bazen işyerinin iş kanunu kapsamına girip girmemesi açısından önem taşır. İşte bu üniteyi yani işyerini yasakoyucu öncelikle ‘asıl üretimin yapıldığı yer’ olarak algılamakta, ayrıca ‘işin niteliği ve yönetimi bakımından işyerine bağlı bulunan yerler’ ile ‘dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentilerin’ ve ‘araçlar’ın da işyerinden sayılacağı belirtilmektedir. İşçinin hukuken yapması gereken işi yaptığı yere ‘asıl işyeri’ dğerineyse ‘işyerinden sayılan yerler’ denmesi önerilmektedir.²⁷

2.1.4. Yaptırım

İşveren veya işveren vekilinin gereğince bildirim yapamaması halinde işyerinde çalıştırılan her işçi için 100 YTL (2008/Haziran) idari para cezası uygulanacaktır. Bu cezanın kesinleşmesinden sonra bildirim yükümüne aykırılık giderilirse problem ve ceza yoktur.²⁸ Ceza miktarının tespiti için o işyerinde çalışan işçi statüsündeki tüm kişiler hesaba katılacaktır. İşçinin hizmet sözleşmesinin süreli veya süresiz olmasının önemi yoktur. Yüne hangi ceza kategorisinin uygulanacağı

²⁶ AYDEMİR, Murteza, İş ve Sosyal Sigortalar Hukukunda İdari Para Cezaları, 1. Bası, Seçkin Yayınevi, 2002, Ankara, s. 43

²⁷ AKYİĞİT, Ercan, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda İdari Para Cezaları, 2. Bası, Avcı Ofset, 2005, İstanbul, s.9-10

²⁸ AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2193

belirlenirken, suçun oluştuğu tarihteki, yani bir aylık sürenin dolduğu andaki işçi sayısı göz önünde bulundurulacaktır.²⁹

Anılan para cezası kesinleştiği halde aykırılık devam ediyorsa, bu durumda izleyen her ay için aynı miktar cezanın uygulanması gerekir. İşte bu tutum, anılan gereğince bildirmeme eylemi nedeniyle para cezası kesilen işverenin, bir kez böyle bir ceza yiyince artık bildirim yükünün kalkmadığını da anlatır.³⁰

İşyeri veya diğer olgular, örneğin işçi sayısı hiç bildirilmemişse bu yaptırımı anlamak mümkün ise de çalıştırılan işçi sayısının eksik bildirilmesi halinde de işyerindeki toplam işçi sayısınınca idari para cezası kesilmesi ve izleyen aylarda aynı şekilde sürdürülmesi pek isabetli değildir ve bu tutum cezalandırmada ölçülülük ilkesinin göz ardı edildiğini gösterir. Bu durumda bildirilmeyen her işçi için belli bir miktar idari para cezasının getirilmesi uygun olurdu. Keza işçilerin ve işveren vekillerinin bildirim bağlamında değinilecek bir husus; bunları bildirmenin işyerinin kurulması devralınması vs. gibi tarihten itibaren 1 ay içinde yapılacağıdır. Ama işçi/işveren vekili daha sonrada işe alınmışsa, onun işe alındığı tarihten itibaren 1 ay içinde bildirim gerektiği söylenmelidir. İlgili işçinin hizmet sözleşmesinin deneme süreli olması veya bir aydan az yada çok bulunması, hatta işçinin deneme süresi içinde (denemeden hoşnut kalınmamamsı nedeniyle veya başka bir sebeple) iş ilişkisinin sona ermesi de onun bildirimini engellemez.³¹

2.2. GENEL HÜKÜMLERE AYKIRILIK

2.2.1. Madde Metni

Madde. 99

Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülöklere aykırı davranan,

²⁹ AYDEMİR, s. 45

³⁰ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2193

³¹ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2193

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

2.2.2. İlgili Maddeler

2.2.2.1. Eşit Davranma İlkesi veya Haksız Ayrım Yasağına Aykırılık

Madde. 5 – Eşit davranma İlkesi

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı

davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

2.2.2.1.1. Eşit Davranma İlkesi

İşverenin ‘işçiyi koruma borcunun’ bir gereği olan eşit işlem yapma borcu, işyerinde işverenle işçiler arasında çalışma barışının ve huzurunun sağlanması bakımından önemlidir. Bunun anlamı aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır. Esasen, işyerlerinde çalışan işçilere eşit davranma ve işçilere eşit değerde çalışma koşullarının uygulanması, günümüz çağdaş iş hukukunun tanıdığı ‘hakkaniyet esasına’ dayandırılan bir borçtur. Bu nedenle İş Kanununda ‘aynı veya eşit derecede bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı’ hükme bağlanmıştır. Üstelik, ‘işçinin (kadın veya erkek) cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerden’ yararlanması, kendisine daha düşük bir ücret uygulanmasını haklı kılmayacaktır. Bu ayırım yasağı, sadece ücret ödemede değil, sözleşmenin yapılmasından sona ermesine kadar iş sözleşmesinin yürürlükte kaldığı her aşamada varlığını sürdürecektir. Çünkü, işveren ‘biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.’³²

Kısmi yahut belirli süreli çalışana haksız ayırım yapıp yapılmadığı ‘emsal işçi’ ye bakarak saptanır. Kısmi süreli çalışan işçi için emsal işçi, bu işçinin çalıştığı işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. Eğer o işyerinde böyle bir işçi yoksa bu kez o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işte tam

³² DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Bası, Anadolu Matbaacılık, 2003, İzmir, s. 86-87

sürelî olarak çalıştırılan işçi esas alınır. Tam sürelî çalıştırılan işçinin emsal olabilmesi için kural olarak belirsiz sürelî sözleşmeyle çalışması gerekmez.³³

Belirli sürelî sözleşmeyle çalışan emsal işçi ise; o işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz sürelî sözleşmeyle çalışan işçidir. Ama o işyerinde böyle birisi yoksa, bu durumda o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işte belirsiz sürelî sözleşmeyle çalışan işçi baz alınır.³⁴

Eşit davranma borcu, herkesi mutlak olarak eşit kılmak anlamında alınmamalıdır. Farklı çalışma koşullarına tabi işçiler için eşitlik ilkesinden söz edilemez. Bu durumdaki işçiler arasında ayırım yapılabilir. Ancak bunun yapılan işin niteliğine, objektif ölçülere uygun yapılması gerekir.³⁵ Farklı yetenekler sahip işçiler arasında özellikle ücretler yönünden, işçilerin nitelikleri göz önünde tutularak, ayırım yapılabilir. Eşitlik sadece eşit niteliklerin varlığı halinde söz konusu olabileceğinden, eşit davranma borcu öğrenim derecesi, yaş, kıdem gibi objektif niteliklerle ve çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi sübjektif niteliklerle sınırlandırılmıştır.³⁶ İş sözleşmelerinin feshi hallerinde kural olarak eşit davranma borcu söz konusu edilemez. Fesih hakkının kötüye kullanılması durumları dışında, işveren aynı durumdaki işçilerden istediği işçinin iş sözleşmesine sürelî fesih yoluyla son verebilir.³⁷

İşyerinde işverenle işçiler arasında çalışma barışının sağlanması koşullarından biri de aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır. Burada önemli olan nokta sözleşme serbestisi ilkesinin işçiler arasında eşitliği sağlama esası ile bağdaştırılmasıdır. Bunun için, bir yandan işyerinde birliğe dayanan sağlam bir çalışma düzeninin kurulması amacının gerçekleştirilmesi, öte yandan eşit işlem yapma esasının sözcük anlamıyla alınmadan, eşit işte çalışanlara eşit haklar sağlanması şeklinde ele alınarak bunun sınırının çizilmesi ve istisnalarının

³³ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2195

³⁴ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2195

³⁵ ÇELİK, s. 170

³⁶ ÇELİK, s.172

³⁷ ÇELİK, s.173

belirtilmesi gerekir.³⁸

2.2.2.1.2. Yaptırım

İşverenin iş ilişkisinin yapılışı (kuruluşu), devamı ve sona ermesinde cinsiyet/dil/din/felsefi inanç vs. gibi gerekçelerle işçiler arasında haksız ayırım yapması yasaktır. Aynı şekilde haklı bir neden olmadan belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli sözleşmeyle çalışana ve tam süreli emsal işçi karşındaysa kısmi süreli çalışan işçiye de ayırım yapması yasaktır. İşte böylesi haklı nedene dayanmayan ayrımcı muameleler işverenin eşit davranma yükümünü zedeler ve para cezasını gerektirir. Yalnız dikkat edilecek noktalardan birisi; kısmi süreli işçiye ve belirli süreli işçiye emsal işçiye yapılan çalışma süresiyle orantılı ödemenin eşit davranma yükümünü ihlal etmeyeceğidir.³⁹

Yukarıda anılan hükümlere aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli yeni türk lirası para cezası verilir.

2.2.2.2. Ödünç İş İlişkisiyle İlgili Hükme Aykırılık

Madde. 7 – Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

³⁸ ÇELİK, s.171

³⁹ AKYİĞİT, **İdari Para**, s.30-31

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

2.2.2.2.1. Ödünç (Geçici) İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin (ödünç veren işveren) kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin iş görme edimini, onun da rızasını almak koşuluyla belli ve geçici bir süre için başka bir işverenin (ödünç alan işveren) emrine vermesi, işçinin, aralarında iş sözleşmesi olmayan bir başka işverenin hizmetinde çalışmasıdır. Bir işveren ödünç iş ilişkisiyle çalıştırdığı işçiyi, iş görmek üzere geçici bir süreyle başka bir işverene devrettiğinde ödünç iş ilişkisi söz konusu olur. Bir başka deyişle, ödünç iş ilişkisinin var olabilmesi için, işçinin ödünç veren işverenin işyerinde çalışmayıp, belli ve geçici bir süreyle ödünç alan işverenin işyerinde çalışmaya devam etmesi

gerekmektedir. Yargıtaya göre de, taraflar arasında imzalanan ‘ödünç iş ilişkisi’ başlıklı sözleşmeye rağmen işçi aynı yerde çalışmasını sürdürdüğünde ödünç iş ilişkisinden söz edilmeyecektir.⁴⁰

Ödünç iş ilişkisinde; ödünç veren ile ödünç işçi arasındaki hizmet sözleşmesinin yazılı olup olmayacağı seçime bağlıdır. Bu sözleşme ödünç esnasında da işçinin iş ilişkisi olarak varlığını sürdürür. Ödünçün gerçekleşebilmesi için ödünç verenle ödünç alan arasında yazılı bir ödünç sözleşmesi veya işçi verme sözleşmesi yapılır. Ayrıca işçinin ödünce ilişkin yazılı onayının bulunması zorunludur. Ödünç iş ilişkisi her üç tarafın da rızasıyla oluşan kompleks ve kendine özgü bir ilişkidir.⁴¹

Ödünç iş ilişkisi gerçekten de üç ayaklı bir ilişki olmakla birlikte, ortada tek bir sözleşme değil, iki ayrı sözleşme bulunmaktadır. Üstelik bu sözleşmelerden bir tanesinin (ödünç işçi sözleşmesi) hükümlerini doğurabilmesi için, diğer sözleşme olan iş sözleşmesinin varlığını hukuken devam ettiriyor olması gerekmektedir. Bir başka deyişle, ortada geçerli bir iş sözleşmesi ve onun hukuki ilişki içindeki tarafları olmalıdır ki, bu taraflar işçinin bir başka işverene iş görme borcunu ifa etmesine yönelik bir anlaşma yapabilsinler ve böylece ödünç iş ilişkisi doğabilsin. Bu anlamda, iş sözleşmesinin hukuken sona ermesi durumunda, eşyanın tabiatı gereği ödünç iş ilişkisi de sona ermelidir.⁴²

Ödünç iş sözleşmesinin süresi azami altı aydır ve sözleşme yazılı olarak yapılmalıdır. Ancak gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilecektir. Bir başka deyişle, ödünç iş ilişkisinin süresinin öncelikle on iki aya, daha sonra da on sekiz aya uzatılması mümkündür.⁴³

2.2.2.2.2. Yaptırım

İşçinin ödünce yönelik rızasının alınmaması, ödünç sözleşmesinin yazılı yapılmaması veya bir defalık ödünçte bile azami sürenin aşıldığı bir süre tespiti veya

⁴⁰ ODAMAN, Serkan, Türk ve Fransız İş Hukukunda **Ödünç İş** ilişkisi, Legal Yayıncılık, 2007, İstanbul, s.23

⁴¹ AKYİĞİT, **İdari Para**, s.36

⁴² ODAMAN, Serkan, **Türk İş** Hukukunda Ödünç İş ilişkisinin Sona Ermesi, Sicil, MESS, Haziran, 2008, s.26

⁴³ ODAMAN, **Ödünç İş**, s.52

tarafının rızasıyla da olsa kesintisiz bir ödünçte yasal azami (18 aylık) sürenin aşılması grup/holding dışı firmalara işçinin şuan yaptığı işten farklı bir iş için ödünç verilmesi toplu işçi çıkarılan yerler için 6 ay içinde ödünç işçi alınması yahut yasaya aykırı olarak ödünç alandaki grev/lokavt esnasında işçinin çalıştırılmaya devam edilmesi halleri yasa hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir.⁴⁴ Bunlara ek olarak, işçinin ücreti ile, SSK primlerinin süresinde ödenmemesi yahut ona karşı gerekli sağlık ve güvenlik eğitimlerinin sunulmaması durumlarında da idari para cezasını gerektiren bir düzene aykırılık söz konusudur.

Tüm bu aykırılık hallerinde bu durumdaki her bir işçi için ilgili işveren veya işveren vekili 50 YTL para cezasına çarptırılır.

2.2.2.3. Belge Verme Yükümüne Aykırılık

Madde.8/son fıkra

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 yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

2.2.2.3.1. İş Kanunu Madde.8/son Fıkradaki Belgeyi Vermemek

Süresi bir ayı aşan ve yazılı sözleşme yapılmayan iş ilişkisinde işverenin en geç iki ay içinde, genel ve özel çalışma koşullarını ve ücret vs. ile ilgili kimi diğer hususları içeren yazılı bir belge vermesi öngörülmüştür. Eğer hizmet sözleşmesi bu iki aylık süre dolmadan son bulursa, bu durumda anılan belgenin, en geç sözleşmenin son bulunduğu tarihte verilmesi gerekir. Bu belge verme yükümünün temelinde yatan

⁴⁴ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2199

neden çalışma koşulları vs. hakkında elinde belge bulunmayan işçiyi hem bilgilendirmek hem de sorun çıkarsa bir ispat vasıtasına kavuşturmak⁴⁵.

Anılan belge verme yükümü hem belirli süreli hem de belirsiz süreli sözleşmeler için geçerlidir. Bunda kural olarak (sözleşme belirli süreliyse) sözleşmenin belirli süresinin uzunluğu da önemli değildir. Sadece belirli süresi bir ayı aşmayan sözleşmelerde böyle bir belge verme yükümü yoktur. Buna karşın hizmet sözleşmesi 1 yıl veya daha uzun bir süreyi kapsadığı için yazılı yapılması gerekirken yazılı yapılmasının veya belirsiz süreli olduğunda yahut 1 yıldan daha az süre içerdiği için zaten yazılı yapılmasının gerekmediği hallerde de işverenin belge verme yükümü mevcuttur.⁴⁶

2.2.2.3.2. Yaptırım

Söz konusu belgenin yastada belirtilen bilgileri içermemesi ve süresinde verilmemesi halinde idari para cezası uygulanır. Belgenin hiç verilmemesi ile geç verilmesi arasında ceza bakımından fark yoktur.⁴⁷

Tüm bu aykırılık hallerinde bu durumdaki her bir işçi için ilgili işveren veya işveren vekili 50 YTL para cezasına çarptırılır.

2.2.2.4. Çağrı Üzerine Çalışma Kurallarına Aykırılık

Madde. 14 – Çağrı Üzerine Çalışma

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

⁴⁵ AKYİĞİT, **İdari Para**, s.46-47

⁴⁶ AKYİĞİT, **İdari Para**, s.47

⁴⁷ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2202

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

2.2.2.4.1. Çağrı Üzerine Çalışma

Genel anlamda kısmi süreli bir iş ilişkisi olan ve çağrı üzerine kurulan iş ilişkisinde, işçi talep edilen çalışmayı çağrı üzerine ifa etmeyi her zaman taahhüt etmekte olup, işi reddedemez ve daima kendisini çalışmak üzere işverenin emrine ve çağrısına tabi tutar. Çağrı üzerine işverenin işyerinin ihtiyaç maddeleri ve kapasite durumuna bağlı olarak ortaya çıkan, uygulamada özellikle otellerde ‘ekstra işçi’ tabiri ile işçilerin çalıştırılması sıkça karşılaşılan bir iş ilişkisidir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesi ile işçi korunmak istenmiştir. Buna göre, işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Yazılı olarak yapılması gerekir. Maddenin 2. fıkrasında tarafların işçinin hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde ne kadar süreyle çalışacağını serbestçe belirleyebilecekleri, belirleyemedikleri takdirde ise haftalık çalışma süresinin yirmi saat olarak kararlaştırılmış sayılacağı öngörülmüştür. Görüldüğü üzere haftalık çalışma süresi kararlaştırılmamışsa yirmi saat olarak kararlaştırılmış sayılacağı hükme bağlanarak, tarafların isterlerse bu sürenin üstünde veya altında belirleyebilecekleri de kabul edilmiştir. Burada amaç belirsizliği ortadan kaldırmak ve işçiyi korumaktır. Nitekim çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenen sürede işçi çalıştırılın yada çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaktır. İşveren işçiye geçici bir süre veya ara sıra ihtiyaç duymayacak ise, işveren açısından ortalama çalıştırma borcunda geçici bir temerrüt söz konusu olur. Bu durumda işçiye bu çalıştırmamaktan dolayı, ortalama çalıştırmaya uygun ücretin ödenmesi gerekir. İşveren iş görme borcunu yerine getirmesini işçiden çağrı yoluyla talep etme hakkına

sahiptir. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça işveren bu çağrıyı çalıştıracağı tarihten en az 4 gün önce yapmak zorundadır.⁴⁸

2.2.2.4.2. Yaptırım

Çağrı üzerine çalışmayı öngören sözleşme ister belirli ister belirsiz süreli olsun yazılı yapılması gerektiğinden, sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde idari para cezası gündeme gelecektir.⁴⁹

Her çağırıldığı gün ne kadar çalıştırılacağı sözleşmede (yasadakiyle aynı veya farklı) belirlense de, sözleşmeyle belirlenmese de, işçinin o günkü çalışma süresinin üst üste (birbiri peşi sıra) olması gerekir. Yoksa örneğin bir kısmını sabah, geri kalanını akşam üstü 8yani yasal ara dinlenmesi dışında) aralıklı olarak çalıştırma halinde yasaya aykırılık vardır ve idari para cezası gerekir.⁵⁰

Tüm bu aykırılık hallerinde bu durumdaki her bir işçi için ilgili işveren veya işveren vekili 50 YTL para cezasına çarptırılır.

2.2.2.5. Çalışma Belgesi Verme Yükümüne Aykırılık

Madde. 28 – Çalışma Belgesi

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

⁴⁸ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 93-94

⁴⁹ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2203

⁵⁰ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2204

2.2.2.5.1. Çalışma Belgesi

İş Kanununa göre, iş sözleşmesinin önelli veya önelsiz fesih bildirimini ile sona erdirilmiş olmasına bakılmaksızın, işveren sözleşmesi herhangi bir şekilde sona eren işçiye talep etmesi halinde 'işçi ve işverenin kimliği' ile işçinin 'işinin çeşidinin ne olduğu ve süresini gösteren bir belge vermek' zorundadır. Uygulamada 'çalışma belgesi' veya 'bonservis' olarak da adı geçen bu belgede, işveren tarafından işçiye öven, onun başarılarını anlatan ibareler bulunması mümkün, fakat zorunlu değildir. Buna karşılık, işverenin işçiye yeren, kötüleyen ifadeler kullanması söz konusu değildir. Zira işçinin kişilik haklarına aykırı olur. Bu nedenle işveren, çalışma belgesinde 'işçinin işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini' belirtmekle yetinmek sorundadır.⁵¹

2.2.2.5.2. Yaptırım

İşverenin belgeyi ilgili işçinin 'işinin çeşidini ve süresini' gösterir biçimde hazırlaması ve vermesi yeterlidir. Belgede bunun dışında bilgilerin bulunmaması para cezasını gerektirmez ama bu bilgilerin bulunması ve hem de gerçeğe uygun olması zorunluluk taşıdığından aykırı tutum idari para cezasıyla karşılaşır. Belgenin hiç verilmemesi veya vaktinde verilmemesi durumlarında da idari para cezası söz konusu olur. İşverenin belgeyi hazırlayıp işçiye alabileceğini bildirmesine rağmen işçinin gelip almaması durumunda para cezası uygulanmaz. Çalışma belgesi verme yükümlülüğü yalnızca sürekli işler için geçerlidir.⁵²

Tüm bu aykırılık hallerinde bu durumdaki her bir işçi için ilgili işveren veya işveren vekili 50 YTL para cezasına çarptırılır. Ancak ceza aykırılığın ne kadar sürdüğüne bakılmaksızın yalnızca bir defa kesilir.

⁵¹ DEMİR, s. 168

⁵² AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2205

2.3. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK

2.3.1. Madde Metni

Madde.100

Bu Kanununun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verilir.

2.3.2. İlgili Madde Metni

Madde. 29 – Toplu İşçi Çıkarma

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,*
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,*
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,*

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi

konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

2.3.3. Toplu İşçi Çıkarma

İş Kanununun, 158 sayılı Sözleşmenin 13 ve 14. maddelerindeki ilkelere uygun olarak, yeniden düzenlenen hükümlerine göre, işveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve bezeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur⁵³.

Kanuna göre, işverence ilgililere yapılan bildirimden sonra sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın

⁵³ ÇELİK, s. 265

önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır ve görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. Bu niteliği ile toplantıdan bir kararın çıkması zorunluluğu yoktur. Toplantı, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 13.maddesinin 1. bendinde belirtildiği gibi, bir bilgi verme ve danışma toplantısıdır⁵⁴.

Kanunda, fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı esasına yer verilmiştir. Kanunda, fesih bildiriminin hüküm doğurmasından söz edildiğine göre, otuz günlük sürenin bitiminden itibaren fesih bildirim süresinin işlemeye başlayacağı veya bu tarih itibarıyla bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle sözleşmenin sona erdirilebileceği sonucuna varılmalıdır. Ancak, bu sonucu düzenleyen hükümlerle 29. maddenin ilk fıkrasında yer verilen, ilgili yerlere ve bölge müdürlüğüne sözleşmenin feshinden otuz gün önceden bildirim ve sendika temsilcileri ile görüşme yapılması esasları bağdaştırılmalıdır. Temsilciler ile görüşmenin herhalde fesih bildiriminin hüküm doğurmasından önceki sürede yapılması gerekir. Aksi takdirde görüşmenin anlamı ve mantığı kalmaz. Maddenin ilk fıkrası bu sıralamayı sağlamış olmaktadır. Bununla birlikte, bu fıkra ile altıncı fıkra arasında açık bir bağlantı kurulmaması nedeniyle, ilk bakışta altıncı fıkradaki süre dışında otuz günlük bir sürenin daha öngörülmüş olduğu izlenimi doğmaktadır. Oysa, altıncı fıkradaki feshin hüküm doğurması zamanı, birinci fıkradaki, bildirim ilgili yerlere ve bölge müdürlüğüne yapılmasından itibaren geçecek süreye bağlanmıştır. Her iki fıkranın aynı süreyi esas aldığı kabulü zorunludur. Bu nedenle ikinci bir otuz günlük süre söz konusu değildir⁵⁵.

2.3.4. Yaptırım

Yukarıdaki maddede anılan yazılı bildirim hiç yapılmaması yahut geç yapılması veya gerekli içerikte yapılmaması halinde de idari para cezası uygulanacaktır. Ancak bildirim yükümünün toplu işçi çıkarımının dayandığı nedene göre farklılık taşıyacağı unutulmamalıdır. Zira işyerinin tümünden ve kesin kapatılması

⁵⁴ ÇELİK, s. 266

⁵⁵ ÇELİK, s. 266-267

nedeniyle toplu işçi çıkarılacaksa durumun sadece Bölge Müdürlüğü ile İŞKUR'a bildirimini gerekir ve ayrıca işyerinde uygun biçimde ilanı aranır (İş K. 29/6). Bunun dışında işyeri sendika temsilcilerine bildirim gerekmez. Fakat anılan makamlara gereğince bildirim yapmamak ve/veya işyerinde ilana gitmemek para cezasını gerektirir.⁵⁶

Buna karşın diğer yasal gerekçelerle toplu işçi çıkarımına gidildiğinde bildirim İŞKUR ve Bölge Müdürlüğü yanında (varsa) işyerindeki sendika temsilcisine de yazılı bildirimini gerekir. Bu durumda işyeri sendika temsilcisine gereğince bildirimde bulunmamak da cezayı gerektirir⁵⁷.

İşyeri sendika temsilcisine de bildirim gerektiği hallerde, bu temsilcilerle toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veya çıkarmanın işçilerdeki olumsuzluğunun en aza indirimi konularında müzakereye girişmeyen ve bunu tutanağa bağlamayan işverenin/işveren vekilinin de cezayla karşılaşması gerekir⁵⁸.

Toplu işçi çıkardıktan sonra 6 ay içinde (topluca çıkarılanlara öncelik tanımadan) aynı nitelikteki işler için işyerine hizmet sözleşmesiyle işçi alan (İş K. 29/6) işveren veya işveren vekiline para cezası verilir⁵⁹.

Fakat aynı sürede toplu işçi çıkarılan işlerde çalıştırılmak üzere ödünç işçi alınması ve çalıştırılması yasak olmasına rağmen (İş K. 7/son fıkra). Buna aykırılık halinde bu maddeye (İş K. 100'e) göre idari para cezası uygulanmaz. Zira bu yasak İş K. 29'da öngörülmemiştir. Böylesi aykırılık halinde İş K. 99/a uyarınca idari para cezası tatbik edilmelidir⁶⁰.

Toplu işçi çıkarımı kurallarının iş güvencesinin dolanımı (onları engellemek) amacıyla kullanımı halinde de idari para cezası uygulanır. İlgili işçilerin

⁵⁶ AKYIĞIT, **İş Kanunu**, s. 2206

⁵⁷ AKYIĞIT, **İş Kanunu**, s. 2206

⁵⁸ AKYIĞIT, **İdari Para**, s. 64

⁵⁹ AKYIĞIT, **İdari Para**, s. 64

⁶⁰ AKYIĞIT, **İdari Para**, s. 65

böyle bir durumda iş güvencesini işletip işletmemeleri de söz konusu cezanın uygulanmasını engellememelidir⁶¹.

İş K. 29 aykırılık hallerinin ve dolayısıyla da idari para cezasının süreksiz işlerde (İş K. 10/2) ve sürekli de olsa toplu işçi çıkarımının işin niteliği gereği yaşandığı mevsim ve kampanya işlerinde (İş K. 29/7) gündeme gelmeyeceği belirtilmelidir⁶².

Yukarıda anılan hükümlere aykırılık halinde uygulanacak idari para cezası ise böylece çıkarılan her bir işçi için 200 milyon TL (200 YTL) dir.

2.3. ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIK

2.3.1. Madde Metni

Madde. 101 – Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılık

Bu Kanununun 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 yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

2.3.2. İlgili Madde Metni

Madde 30. – Özürlü, Eski hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu

(Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

⁶¹ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 65

⁶² AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 65

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.

(1) Bu madde başlığı " Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanununun 2 nci maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan

özürlü sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir. (1)——

(1) 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 38 nci maddesiyle bu fıkranın 1/7/2008 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurlmaları, özürünü iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma

usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Eski hükümlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

2.3.3. Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma

Bazı işverenler, özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayı bir külfet, işletmeye bir yük, hatta bir dayatma olarak görmektedirler. Halbuki bu kişilerin iş bulmaları ve belirli bir gelir güvencesine sahip olmaları işletmenin karlılığı kadar önemlidir. Sosyal devlet anlayışı yanında son yıllarda ortaya çıkan işletmelerin sosyal sorumluluğu da bu kişilere istihdam ve gelir güvencesinin verilmesini gerektirmektedir. Ayrıca, özürlü ve eski hükümlüleri işe alma zorunluluğu bu kişiler için bir ayrıcalık ve diğer sağlam kişiler açısından bir ayrımcılık değildir. Bu tür koruyucu hükümlerle sağlam kişilerle özürlü kişiler arasında, eski hükümlü kişilerle hiç hüküm giymemiş kişiler arasında gerçek anlamda eşitlik sağlanmaktadır. Çünkü bu kişilerin sağlam kişiler gibi veya hiç suç işlememiş kişiler gibi iş piyasasında iş bulabilmeleri mümkün değildir⁶³.

Suç, zorunlu işçi çalıştırma koşulları doğmuş olmasına rağmen işveren veya işveren vekilinin, işyerinde çalıştırmakla yükümlü bulunduğu sayıda özürlü ve eski hükümlü işçi çalıştırmamasıyla oluşur⁶⁴.

2.3.4. Yaptırım

Yukarıda anılan hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir.

⁶³ AYDEMİR, s. 65

⁶⁴ AYDEMİR, s. 65

2.4. ÜCRET İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK

2.4.1. Madde Metni

Madde 102. – Ücret İle İlgili Hükümlere Aykırılık

a) (Değişik: 17/4/2008-5754/85 md.) 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz Yeni Türk Lirası idari para cezası,

b) 37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası,

c) 41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası,

verilir.

2.4.2. İlgili Maddeler

2.4.2.1. Ücret ve Ücretin Ödenmesi Hükümlerine Aykırılık

Madde 32. - Ücret ve ücretin ödenmesi

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

(Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir

banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. 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.

(Ek fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

2.4.2.1.1. Ücret Kavramı

İşverenin ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşılığı olan asli bir borçtur. Kanunda “genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır (İş K.md. 32/1)⁶⁵.

Buna göre ücretin “bir iş karşılığı” olması temel unsurdur. Anayasamız da “ücretin emeğin karşılığı” olduğunu belirtmiştir (ANY.md. 55/1). Bu nedenle Yargıtay, “işyeri ile ilgili olmayan bir suç nedeniyle tutuklanan ve uzun süre işyerinde çalışmayan işçinin ücret talebini haklı görmediği” gibi; “sıkıyönetim komutanlığının talebi üzerine işten çıkartılan ve uzun süre sonra yeniden işe alınan işçinin boşta kaldığı süreye ilişkin toplu iş sözleşmesi zamlarıyla oluşan ücret talebini” de haklı görmemiştir. Bununla birlikte, günümüzde emeğin artık bir meta olmaktan çıkmasıyla birlikte “sosyal” bir nitelik kazandığı; “sosyal devlet” anlayışının gelişmesiyle birlikte herhangi bir iş karşılığı olmayan “hafta tatili ücreti”, “yıllık izin ücreti”, “hastalık” ve “analık” ödeneği gibi ödemelerin yasalarla kabul edildiği bilinen bir gerçektir. Bunun gibi, son yıllarda hizmet ve toplu iş sözleşmeleri ile kabul edilen “çocuk” ve “aile paraları”, “yakacak” ve “yemek” yardımları, “vasıta” ve “bayram” paraları ücreti “sosyal ücret” yapan gelişmeler arasındadır⁶⁶.

2.4.2.1.2. Yaptırım

4857 sayılı İş Yasasına göre para cezasının uygulanması için, bu yasanın fiili açıkça suç sayması gerekmektedir. Ayrıca suç ve ceza içeren hükümlerle ilgili uygulamada kıyas ve kıyasa yol açacak geniş yorumlar yapılmamalıdır. Ceza hukuku açısından kıyas, bir konunun başka bir konuya aynı sayılmasıdır. 4857 sayılı İş Yasasınının 102. maddesinde hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti ad olarak belirtilmediği gibi bu konuları düzenleyen madde numaralarına da yer verilmemiştir. Bu durumda, hafta tatili ücreti ve genel tatil günü ücreti açısından açıkça suç sayılan

⁶⁵ DEMİR, s. 71

⁶⁶ DEMİR, s. 71

bir fiil olmadığı ileri sürülmek suretiyle yasa koyucu tarafından ceza öngörülmediği bir görüş olarak ortaya çıkabilecektir. Söz konusu maddede, 32. maddede belirtilen ücret dışında, bu yasadan doğan ücret kavramının hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti anlamını taşıdığını kabul edenlere, bu tanımlamanın kıyas sayılacağı ve maddenin kıyasa yol açacak biçimde yorumlandığı görüşü ileri sürülebilecektir. Bu görüşlerin kabul edilmesi olanaklı değildir. Söz konusu maddede, ücret geniş olarak tanımlanmıştır. Yasanın 32. maddesinde belirtilen ücret dışında, ayrıca bu yasadan doğan ücret tanımlamasının yapılması, 4857 sayılı yasada yer alan her tür ücretin bu madde kapsamına girdiğini göstermektedir. Hafta tatili ücreti ile genel tatil ücreti dışında kalan diğer ücretler için yasada açıkça suç tanımı yapıldığı ve ceza öngörüldüğü için bu madde içinde yer almasına gerek kalmamıştır. Yasanın 32. maddesinde belirtilene ücret dışında, bu yasadan doğan ücretin kasden ödenmemesi veya eksik ödenmesi şeklindeki düzenleme ile suç açıkça tanımlanmıştır. Bu yasadan doğan ücret demek suretiyle, yasanın kabul ettiği ve adına ücret dediği haklar ücret kapsamı içinde yer almaktadır. Ücret dışında bir ödeme ücret gibi kabul edilip ceza uygulanması yapılmadığı için kıyas veya kıyas sayılacak bir yorumdan bahsedilmesi söz konusu değildir.⁶⁷

Yukarıda belirtilen nedenlerle, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücretinin kasden ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde 4857 sayılı İş Yasasının 102. maddesinin (a) bendine göre işveren veya işveren vekili hakkında para cezası verileceği kabul edilmelidir⁶⁸.

2.4.2.2. Asgari Ücret Hükümlerine Aykırılık

MADDE 39. - Asgari ücret

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

⁶⁷ DELİCE, Mustafa, İş Yasasında Ücrete İlişkin Cezanın Kapsamı, İş Denetimi Bülteni, Aralık, 2004, s. 37

⁶⁸ DELİCE, s. 37

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

2.4.2.2.1. Asgari Ücret Kavramı

Bugün, genellikle asgari ücret, her şeyden önce uygar ve çağdaş bir toplumda yaşayan orta halli bir işçinin normal ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan asgari ücret bir yandan işçiye sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşama seviyesi sağlamaya elverişli olan, öte yandan da işverenleri daha düşük ücret ödemekten alıkoyan, mecburi karaktere sahip bir ücrettir⁶⁹.

Uluslar arası Çalışma Teşkilatı, asgari ücreti; işçinin ve ailesinin yalnızca geçimini temin eden ücretin insanca yaşamaya yeterli bir ücret olmadığını, işçinin

⁶⁹ AFŞİN, Kasım, Asgari Ücret, İş Denetimi Bülteni, Sayı:10, 2000, Ankara, s. 16

insanca yaşaması için yeterli ücrete sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Nitekim, teşkilat ana tüzüğüne girişinde de; “Asgari ücret işçiye uygun yaşama normları sağlayacak bir ücretin garanti edilmesidir.” şeklinde tanımlanmıştır⁷⁰.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sının en temel niteliği, Devletin sosyal hukuk devleti olma özelliğidir. Bu özelliği nedeniyle devletin, bütün insanları ve katmanlarını koruyup kollamak gibi çok önemli bir görevi vardır⁷¹. Anayasada “Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır” hükmüne yer verilmiştir (Any.md.55). Buna uygun olarak İş Kanunu da “iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi” amacıyla “en geç iki yılda bir” asgari bir ücret tespitini öngörmüştür (md. 39/1). Öyleyse, uygulamada da görüldüğü gibi, iki yıldan daha az sürelerde de tespit edilebilen asgari ücretten öncelikle İş Kanunu ile Deniz ve Basın İş Kanunlarına tabi olarak çalışanlar yararlanmaktadır. Daha önce bu Kanunun dışında kalan ve Borçlar Kanununa tabi olarak çalışan işçilerin asgari ücretten yararlanma hakları bulunmamakta idi. Bunlardan sadece “tarım işçileri” için, Tarım İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar aynı esaslara göre ayrı bir ücret tespit edilirdi. Bu durum, doktrinde eleştiri konusu yapılmıştı. Artık Kanunun yeni düzenlemesinde “her türlü işçi” için bir “asgari ücret tespiti” yapılacağından, Borçlar Kanununa tabi işçiler de asgari ücret uygulamasından yararlanabileceklerdir. Ayrıca 1897 sayılı Kanunun 89. maddesi de “memurlara” ödenecek asgari aylık tutarının, bulunulan yerde İş Kanunu gereği işçiler için saptanan asgari ücretin aylık tutarından aşağı olamayacağını açıkça hükme bağlamıştır⁷².

2.4.2.2.2. Yaptırım

Asgari ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi durumundaysa yasa bunun kasten yapılmasından söz etmemektedir. Bu yüzden yasal asgari ücretin ödenme zamanında hiç ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde para cezasının uygulanabilmesi için ödemenin kasten gerçekleşmesi aranmaz. Bu tutum

⁷⁰ AFŞİN, s. 15

⁷¹ AFŞİN, s. 15

⁷² DEMİR, s. 85

eleştirilebilir gözükse de yasal sistem böyledir. Kaldı ki ödemenin kasten yapıp yapılmadığını Bölge Müdürünün tespiti de tereddüde açıktır⁷³.

Yasal asgari ücretin ödenmesi gereken zamanda ödenmemesinden söz edilmemişse de bundan, geç ödemede cezanın gündeme gelmeyeceği sonucu çıkarılamaz. Keza yasal asgari ücretin süresinde ve tam olsa bile ödenmesi gereken yerden başka bir yerde yahut başka bir şekilde ödenmeye kalkışılması halinde de işçi bunu kabul zorunda değildir. Eğer o bunları yani bu ödemeyi kabul etmezse yine işveren veya işveren vekiline para cezası kesilir⁷⁴.

Yalnız yasal asgari ücretin ödenip ödenmemesi bağlamında, bunun tam süreli çalışmanın karşılığı olduğu ve kısmi süreli çalışan işçilere bunun onların süresiyle orantılı kısmının yasal asgari ücret sayılacağı unutulmamalıdır⁷⁵.

2.4.2.3. Ücret Hesap Pusulası Hükümlerine Aykırılık

Madde 37. - Ücret hesap pusulası

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

2.4.2.3.1 Ücret Hesap Pusulası Tanımı

Ücret ödemelerinin yapıldığını belgelemek, ileride çıkabilecek uyuşmazlıklarda delil olarak kullanabilmek için işverene işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula vermek yükümlülüğü

⁷³ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 76

⁷⁴ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 76-77

⁷⁵ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 77

getirilmiştir. Ancak, bu pusulanın imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıması gereklidir⁷⁶.

Bu pusulada, ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ve fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan eklentilerin tutarı, vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi bütün kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir⁷⁷.

2.4.2.3.2. Yaptırım

Ücret hesap pusulası, işverenin işçiye işyerinde veya bankada (aslında ücretin ifası gereken yerde) yaptığı ücret ödemeleri/hesabını gösteren işverence imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir belgedir (İş K. 37). Bu belgede nelerin yer alacağı yasada tek tek sayılmıştır (İş K. 37/2). İşte bu belgeyi düzenlemeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası kesilecektir. Belgenin düzenlenmesi bağlamında bir belge düzenlenmekle birlikte işverenin imzasını veya işyerinin özel işaretini taşııyorsa yahut bu belgede yasada sayılan hususlar (İş K. 37/2) gereği gibi gösterilmemişse idari para cezasıyla karşılaşılır. Keza işverenin yaptığı ödemelerde işçiye bordro imzalatması da onu ücret hesap pusulası verme yükümünden ve para cezasından kurtarmaz. Zira her iki belgenin işlevi gibi kalacağı kişi de farklıdır⁷⁸.

2.4.2.4. Ücret Kesme Cezası Hükümlerine Aykırılık

Madde 38. - Ücret Kesme Cezası

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

⁷⁶ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 133

⁷⁷ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 133

⁷⁸ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2211

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

2.4.2.4.1. Ücret Kesme Cezası

İşverenin işçiye ücret cezası vermesi birtakım sınırlamalara tabi tutulmuştur. Öncelikle işveren toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebeplerin dışında işçiye ücret kesme cezası veremez (m. 38/I). Ayrıca işçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal nedenleri ile bildirilmesi gerekir (m. 38/II). Yine işçi ücretlerinden bu şekilde yapılacak kesintilerin miktarı da belirlenerek bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olmayacağı öngörülmüştür (m. 38/II)⁷⁹.

İşçi ücretlerinde ceza olarak kesilen bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecek bankalardan birinde yine Bakanlık adına açılan hesaba, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır (m. 38/III)⁸⁰.

2.4.2.4.2. Yaptırım

İlgili işçiye uygulanan bir TİS de veya işçinin hizmet sözleşmesinde ücret kesintisi cezası öngörülmediği halde böyle bir kesinti cezasına giden yahut kesintinin yasal dayanağı sağlansa da yasada/sözleşmede öngörülenden fazla kesinti yapan veya kesinti yasal sınırdan kalsa bile bu kesintiyi derhal ve sebepleriyle birlikte işçiye İş.

⁷⁹ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 139-140

⁸⁰ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 140

K.109 uyarınca bildirmeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası uygulanacaktır. Bu para cezası 200 YTL dir ve maktu bir ceza olarak düzenlenmiş gözükmektedir. Yine bu cezanın her işçi için ve her ay olması söz konusu değildir. İşin ilginç, yine bu cezayı gerektirir eylemin ilgili işveren veya işveren vekilince kasten sergilenmiş olmasının da gerekmediğidir. Bir dalgınlık veya hesap yanlışlığından kaynaklansa da para cezası verilecektir⁸¹.

2.4.2.5. Yüzdelerin Belgelenmesi Hükümlerine Aykırılık

Madde 52. - Yüzdelerin belgelenmesi

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

2.4.2.5.1. Yüzde Usulüne Göre Ücret

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde veya içki verilen, hemen yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek maddelerinin satıldığı yerlerde yüzde usulüne göre ücret uygulanmaktadır(m.51)⁸².

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde müşterilerin hesap pusulalarına, işveren tarafında servis karşılığı veya başka isimlerde, 'yüzde' eklenerek veya ayrı şekillerle alınan paralarla, müşteri tarafından kendi isteği ile işverene bırakılan paraları işveren işyerinde çalışan bütün işçilerine eksiksiz olarak ödemek zorundadır(m.51/1). Bu paraların işyerinde çalışan işçilere, işin niteliğine göre hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelikte gösterilmiştir⁸³.

⁸¹ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2212

⁸² AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 135

⁸³ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 135

2.4.2.5.2. Yaptırım

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işverene bir yükümlülük getirilerek 'her hesap pusulasının genel toplamına ilişkin müşterilerden alınan paraları gösterir bir belgeyi' işçi temsilcisine, yoksa işçilerin kendi aralarından seçtikleri bir temsilciye verme zorunluluğu getirilmiştir⁸⁴.

Maddede sözü edilen belge, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde düzenlenecektir. Toplu iş sözleşmesi varsa belge sendika işyeri temsilcisine, yoksa işyerinde işçilerin seçecekleri temsilciye işveren tarafından verilir. Bu belgeler ve dayanağı kayıtlar beş yıl süreyle saklanacaktır⁸⁵.

Yukarıda anılan hükümlere aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline 200YTL idari para cezası verilir.

2.4.2.6. Fazla Çalışma Ücreti Hükümlerine Aykırılık

Madde 41. Fazla Çalışma Ücreti

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek

⁸⁴ ŞAKAR, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, 1. Basım, Yaklaşım Yayıncılık, 2006, Ankara, s. 451

⁸⁵ ŞAKAR, s. 451

ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

2.4.2.6.1. Fazla Çalışma Kavramı

4857 sayılı İş Kanununda haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiş, haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı işyerlerinde ise 45 saate kadar olan çalışmalar ‘fazla sürelerle çalışma’ olarak nitelendirilerek bunlar değişik hukuki sonuçlara bağlanmıştır. Bu yasal düzenleme karşısında, günlük normal çalışma süresinin üzerindeki bir çalışma, ancak haftalık 45 saatlik çalışma süresini aştığında fazla çalışma sayılacaktır. Yargıtayca da, bu esas belirtilerek, hesaplamanın aylık çalışma süresi üzerinden yapılamayacağına karar verilmiştir⁸⁶.

⁸⁶ ÇELİK, s. 320

İş kanunu üç tür fazla çalışma öngörmüştür: Bunlardan ilki, ‘ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan olağan fazla çalışmalardır. İkincisi, ‘bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi halinde veya makineler ile alet edevat için hemen yapılması gereken acele işlerde yahut (deprem, su baskını, yangın gibi) zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması’ halinde yapılan zorunlu çalışmalardır. Üçüncüsü ise ‘olağanüstü’ hallerde yapılan fazla çalışmalardır. Bu çalışmalar, ‘seferberlik sırasında, memleket savunmasının ihtiyaçlarını temin etmek amacıyla’, ancak Bakanlar Kurulu kararıyla yapılabilecek fazla çalışmalardır⁸⁷.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. İşverenler işçileri iş olduğunda, fazla çalışma ücreti ödemedi, günde 11 saate kadar çalıştırabilecekler; buna karşılık, iş olmadığı zaman ‘git evde dinlen’ diyebileceklerdir⁸⁸.

2.4.2.6.2. Yaptırım

İş K. 41 de belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ödenmemesi ve serbest zamanın 6 ay içinde kullandırılmamasını ve fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayının alınmamasını idari para cezasıyla karşılamıştır. Ancak burada dikkat çeken şey, yasanın fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmadan değil, sadece fazla çalışmadan ve ona ait ücretin ödenmemesinden söz etmesidir. Dolayısıyla idari para cezasına tabi kılınan husus, genel olarak normal aşan çalışma ücreti değil, teknik-hukuki anlamda ‘fazla çalışma ücreti’nin ödenmemesidir⁸⁹.

Para cezasını gerektiren başka bir nokta, işçinin ücret yerine serbest zamanı seçtiği hallerde azami 6 ay içerisinde bu zamanın işçiye kullandırılmamasıdır. Boş

⁸⁷ DEMİR, s. 100

⁸⁸ ŞAKAR, s. 419

⁸⁹ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 103

zamanın hiç kullandırılmaması gibi, eksik kullandırılması da cezayı gerektirir.⁹⁰ Fazla sürelerle çalışmanın (tıpkı ücretin ödenmemesi gibi) boş zaman olarak da karşılığının kullandırılmaması da cezadan muaftır⁹¹.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle ilgili çalışmada, bunun ilgili işçinin onayının alınmaması cezayı gerektirir. Ancak TİS ile alınan onay TİS ile bağlı işçinin bireysel onayı yerine geçeceğinden ilgili işçinin bizzat kendisinden yazılı onay alınmadığı anlamına gelmez ve ceza uygulanmaz⁹².

Olağan fazla çalışmanın yıllık sınırı olan 270 saatin aşılmasıyla ilgili yaptırım, diğer fazla çalışma türleri için geçerli değildir⁹³.

Yukarıda anılan hükümlere aykırılık halinde işveren veya işveren vekili, aykırılık yaşanan her işçi için, meydana gelen her fazla çalışmada 100 YTL idari para cezası ödeyecektir.

2.5. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK

2.5.1. Madde Metni

Madde 103. - Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık

Yıllık ücretli izni bu Kanununun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

⁹⁰ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 105

⁹¹ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 105

⁹² AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 107

⁹³ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 108

2.5.2. İlgili Maddeler

2.5.2.1. Yıllık Ücretli İzin Uygulanması Hükümlerine Aykırılık

Madde 56. -Yıllık Ücretli İzin Uygulanması

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

2.5.2.1.1. Yıllık Ücretli İzin Kavramı

Yıllık izin konusundaki gelişim kurumların hukuki temeline dönük düşüncelerden kaynaklanmıştır. Nitekim izin hakkı yasal düzenlemeye konu olmadığı yıllarda önceleri işverenin bir lütfu olarak görülmüş, giderek üstün bir şekilde toplu iş sözleşmelerinde yer almış ve uygulamada işçinin izin hakkına sahip olduğu ve işverenin de ona bu hakkı tanımak zorunda olduğu yönünde bir düşüncenin doğması ile hukuk kuralları arasında yerini almıştır⁹⁴.

⁹⁴ ÇÖĞENLİ, M. Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Tasvir Matbaacılık, 1983, İstanbul, s. 58

İş Kanunu'na göre; işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması şarttır (mad.53/1). Bu esas uyarınca yargıtayca belirtildiği üzere, bir takvim yılındaki kısmi çalışmalar için izin hakkı ve parası söz konusu olmayacağı gibi, bir yılı doldurmuyan süre için orantılı olarak da izin hakkı doğmaz. Bu yasal koşulun sonucu olarak her çalışma yılına ilişkin iznini gelecek yıl içinde kullanır (mad.54/4)⁹⁵.

Kanuna göre, çalışma süresi, bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara yılda 14 gün; beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yılda 20 gün, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yılda 26 gün yıllık ücretli izin verilir. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli veya daha yukarıdaki yaştaki işçilere verilecek yıllık izin 20 günden az olamaz(mad.53/4,5)⁹⁶.

2.5.2.1.2. Yaptırım

Yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmek olduğu düşüncesi benimsenmiş, bu nedenle yıllık iznin bölünmezliği, işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak uygulamada yıllık iznin birden fazla bölündüğü yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle izin süresinin tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği kabul edilmiştir. Böylece yıllık iznin en azından bir bölümünde işçinin dinlendirilmesi amaçlanmıştır⁹⁷.

Yıllık ücretli iznin bölünmesi ile ilgili hükme uymayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 100 YTL idari para cezası verilir.

⁹⁵ ÇELİK, s. 343

⁹⁶ ÇELİK, s. 346

⁹⁷ ŞAKAR, s. 465-466

2.5.2.2. Yıllık İzin Ücreti Hükümlerine Aykırılık

Madde 57. – Yıllık izin ücreti

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

2.5.2.2.1. Yıllık İzin Ücreti Kavramı

İzin günlerine ait ücretin hesap edilebilmesi için günlük ücretin bulunması gerekir. Günlük ücretin hesaplanmasında fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, işyerinin asıl işini gören işçilerin normal saatler dışında hazırlama, temizleme, tamamlama işleri yapmaları halinde bunlara verilecek ücretler, sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri hesaba katılmaz⁹⁸.

⁹⁸ ÇELİK, s. 350

İşçiye ödenecek ücretin kimi zaman parça başı (akort), komisyon, kara katılma yahut yüzde usulüyle saptanarak ödeneceği kararlaştırılmış olabilir. İşte bu tür durumlarda “ücretin değişkenlik gösterdiği” kabul edilir ve duruma göre değişebilirliği yüzünden işçinin günlük ücretinin saptanması, sabit ücret sisteminden biraz daha karmaşık ve özelliğlidir. Yine maddenin devam eden fıkrasında ise “Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti, işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır” (İş K. 57/4) denilerek son bir yıl içinde gerçekleşen zamların da hesaba katılarak en son günlük ücretin saptanması sağlanmıştır. Ancak yasal düzenleme bitmemekte ve yüzde usulüne yönelik olarak ayrıca “(yüzde) usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelere toplanan para dışında işveren tarafından ödenir” (İş K. 57/5), biçiminde bir hüküm de sevk edilmiş bulunmaktadır⁹⁹.

2.5.2.2.2. Yaptırım

Yıllık izin ücretini İş K.57/3, 4 fıkralarındaki usule aykırı olarak ödemek veya eksik ödemek de idari para cezasını gerektirir. İş K. 57'nin anılan fıkralarında belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin yıllık izin ücretinin nasıl hesaplanacağı düzenlenmiştir. Buna göre yıllık izin ücretine esas alınacak ücret, işçinin ücretine son bir yıl içinde zam yapıp yapılmadığına bakılarak saptanır. Eğer zam yapılmamışsa son bir yıllık sürede kazandığı ücretin fiilen çalıştığı günlere bölünmesiyle işçinin izin ücretine esas ücreti bulunur (İş K.57/3). Fakat son bir yıl içinde ücrete zam yapılmışsa; Bu durumda izin ücreti, işçinin izine çıkarılacağı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içindeki çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacaktır (İş K.57/4)¹⁰⁰.

Yıllık izin ücretini yukarıda belirtilen usullere aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için 100 YTL idari para cezası uygulanır.

⁹⁹ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 1659-1660

¹⁰⁰ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2221

2.5.2.3. Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücreti Hükümlerine Aykırılık

Madde 59. - Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücreti

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

2.5.2.3.1. Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücreti

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait izin ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu düzenleme eskiden uygulama ortaya çıkan bazı sorunları çözümleyici nitelikte olup belirli süreli iş sözleşmesinin bitimi veya tarafların anlaşması yahut işçinin ölümü ile sözleşmenin sona ermesi hallerinde izin ücretinin işçiye ya da mirasçılara ödeneceğini sağlayıcı açıklıktadır. Kullanılmayan yıllık ücretli izin paraları ilgili olduğu yıllara ilişkin ücretler üzerinden hesaplanmalıdır¹⁰¹.

2.5.2.3.2. Yaptırım

İş Kanunu hizmet sözleşmesi devam ederken kullanılmayan bu yıllık izinlere ait ücretleri hizmet sözleşmesi son bulduğu takdirde ödemeyen işveren veya işveren vekilini cezalandırmaktadır. Kanımca anılan ücretin ödenmemesi kavramına bunun son ücretten hesaplanmadan ödenmesi girdiği gibi son ücretten hesaplanmasına rağmen zamanında hiç veya kısmen ödenmemesi de girer. Böyle bir durumda işverene/işveren vekiline anılan konumdaki her bir işçi için 100 YTL idari para cezası kesilmesi gerekir¹⁰².

¹⁰¹ ÇELİK, s.351

¹⁰² AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2222

2.5.2.4. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Hükümlerine Aykırılık

Madde 60. - İzinlere İlişkin Düzenlemeler

Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

2.5.2.4.1. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

Bu yönetmelikte izin hakkının nasıl tespit edileceği, izin kullanma dönemlerinin tespiti ve ilanı, işçinin izin isteği, izin süresinin ve toplu izin döneminin tespiti, mevsimlik veya kampanya işlerinde yıllık ücretli izin, izin kurulu, yıllık ücretli izin defteri, izin çizelgeleri gibi konular düzenlenmiş bulunmaktadır¹⁰³.

2.5.2.4.2. Yaptırım

Yasa İş K. 60 uyarınca çıkarılması gereken (çıkarılan) yönetmelikteki esas ve usullere aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekilinin de bu durumdaki her bir işçi için (işçi başına) 100 YTL idari para cezasına çarptırılacağını öngörmektedir (İş K. 103). Bilindiği üzere anılan madde de öngörüle yönetmelik “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” adıyla çıkarılarak yürürlüğe konulmuştur. Bu yönetmelikte yıllık ücretli izinle ilgili olarak yasada yer alan hükümler aynen tekrarlandığı gibi onun dışında bazı olgulara da yer verilmiştir. Örneğin toplu izin bağlamında iznin erken kullandırımı (YÜİY. 10), yıllık izin kurulu (YÜİY. 14) vs. gibi hükümler böyledir. Yalnız dikkat edilecek nokta, yönetmelikteki bütün hükümlere aykırılığın değil, sadece “yönetmelikteki esas ve usullere aykırı olarak yıllık izin kullandırmamanın veya eksik kullandırmamanın” cezaya tabi kılındığıdır¹⁰⁴.

¹⁰³ AYDEMİR, s.88

¹⁰⁴ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 114-115

2.6. İŞİN DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK

2.6.1. Madde Metni

Madde 104. – İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık

Bu Kanununun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

2.6.2. İlgili Maddeler

2.6.2.1. Çalışma Süresi Hükümlerine Aykırılık

Madde 63. – Çalışma Süresi

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal

haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışılması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

2.6.2.1.1. Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma süresi kavramı devriminden bu yana canlılığını, önemini ve gündemde kalma özelliğini hiç yitirmedi. 18. yüzyılın ortalarından itibaren çalışma sürelerinin azaltılması ilk elde edilen sosyal politika kazanımları oldu. bu süreç neredeyse 100 yıllık süre boyunca devam etti. Büyük işçi eylemlerine neden olan bu savaşım sonucu I. Dünya Savaşı ardından artık tüm Avrupa ülkelerinde haftalık çalışma süresi 48 saat olarak belirlendi. 2. Dünya savaşı ardından sendikaların zaman zaman bir ülkeyi zaman zaman da tüm kıtayı sarsan büyük eylemler sonucu çalışma süresi daha da azaltıldı. Bugün haftalık 35-40 saat, yıllık 1500-1700 saat düzeyindeki çalışma süresi hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde yaşama geçirilmek üzere sendikal hareketin gündeminde öncelikler arasına alındı¹⁰⁵.

Bugün ülkemizde haftalık 45, yıllık 2300 saat düzeyindeki çalışma süresi, toplu sözleşme sistemi dışındaki işyerlerinde 2500 saate kadar çıkabilmektedir. Ancak bu olumsuzluğa karşılık çalışma süresinin azaltılması sorunu henüz toplumun ve çalışma yaşamının öncelikleri arasına girememiştir¹⁰⁶.

İş Kanununda çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak muhafaza edilmiştir. Ancak, Türk İş Hukuku öğretisinde en çok eleştirilen ve uygulamada, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. Bu halde, işçilerin sağlıklarını korumak

¹⁰⁵ LAPEYRE, Jean/ HOFFMAN, Reiner, Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ile Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nün Ortak Konferans Belgeleri, 1. Bası, Türk HARB-İş Sendikası, 1994, Ankara, s. 9

¹⁰⁶ LAPEYRE/ HOFFMAN, s. 9

amacıyla Avrupa Birliği'nin değişik 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104 sayılı direktifine uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması ve ortalama haftalık çalışma süresinin de, fazla çalışmalar dahil olmak üzere, 48 saati aşmayacağı hükmü getirilmiştir¹⁰⁷.

2.6.2.1.2. Yaptırım

Her şeyden önce işçilerin haftalık normal çalışma sürelerinin 45 saatin üstünde bir süre olarak kararlaştırımı geçersiz olup böyle uygulanması cezayı gerektirir. Sonra miktarı yasal sınırlar içinde kalsa bile haftalık çalışma sürelerini işçinin bu yöndeki rızasını almadan çalışılan günlere düzensiz ve farklı biçimde dağıtarak uygulamak da idari para cezasıyla karşılaşır. İşçinin rızası ise sözleşme yapılırken başta veya sonra devamı sırasında alınabilir, yazılı olması gerekmez¹⁰⁸.

İşçi tarafının rızasını temin etmeden denkleştirme uygulamasına geçmek ve/veya anılan rızayı sağlasa bile 2 aylık/4 aylık azami süreleri aşmak da cezayı gerektirir. Ancak bu azami denkleştirme süresinin aşımının denkleştirme yılda bir defa ile sınırlanmadığından yeni bir denkleştirme anlamını vermediği takdirde cezayı gerektireceği unutulmamalıdır. İşçinin denkleştirmeye yönelik rızası da başta sözleşmeye konulabilir veya sözleşmenin devamında alınabilir¹⁰⁹.

İster denkleştirmeye gidilsin isterse gidilmesin bir işçinin günlük çalışmasının 11 saati aşmaması zorunludur. (İş K. 63/2 ve ÇSY. 4/3) aksi halde idari para cezası uygulanır. Keza günlük 11 saati aşan biçimde çalışma halinde bu aşkın kısmın haftalık 45 saatin aşımıyla ilgilenilmeksizin fazla çalışma sayılması da önerilmektedir. Şüphesiz böyle bir durumda yasaya aykırı fazla çalışmadan söz edilmelidir¹¹⁰.

Sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az süreyle çalışılacak işlerin neler olduğu, yasanın emri (İş K. 63/son) ile yönetmelikte gösterilmiştir (GYBSÇY.4 vd.). İşte bu yönetmelikte sayılan işlerde, o işlerin karşılığı olarak gösterilen çalışma sürelerini aşar biçimde işçi çalıştırmak yasaktır.

¹⁰⁷ ŞAKAR, s.481-482

¹⁰⁸ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2231

¹⁰⁹ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2231

¹¹⁰ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2232

Böyle bir tutum idari para cezasını gerektirir¹¹¹.

Yukarıda belirtilen hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline 500 YTL idari para cezası verilir.

2.6.2.2. Ara Dinlenmesi Hükümlerine Aykırılık

Madde 68. - Ara dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

2.6.2.2.1. Ara Dinlenmesi Kavramı

Çalışanların, öğlen tatili, yemek paydosu gibi isimler verdiği ‘ara dinlenmesi’, günlük çalışma süresinin ortasında verilen ve işçilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayıp dinlenmelerini amaçlayan bir serbest süredir¹¹².

¹¹¹ AKYİĞİT, *İş Kanunu*, s. 2232

Ara dinlenmesi süresi çalışma süresinden sayılmaz. İşçi ara dinlenmesinde işyerinden ayrılabilir. Eğer bu süre içerisinde çalıştırılırsa, bu şekilde günlük çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışma söz konusu olur. Ara dinlenmesi; 4 saat ve daha kısa süreli işlerde en az 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar sürerli işlerde en az yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde en az bir saat olarak verilir. Bu süreler sözleşmeyle arttırılabilir, ancak azaltılamaz¹¹³.

2.6.2.2.2. Yaptırım

Ara dinlenmesinin işçilere hiç veya yeterince kullandırılmaması cezayı gerektirir. Eğer ara dinlenmesi süreleri sözleşmeyle arttırılmışsa, ara dinlenmesinde bu sürelere uyulur. Uyulmaması (örneğin hala yasadaki asgari sürenin tanınması) cezayı gerektiren bir olgu kabul edilir¹¹⁴.

Ara dinlenmesini günlük çalışma süresinin ortalama bir yerinde kullandırmak yerine başta veya sonda kullandırmanın da cezayı gerektirecek bir aykırılık olduğu kanısındayız¹¹⁵.

Keza o yönde bir sözleşme (hizmet sözleşmesi veya TİS) hükmü olmadan ara dinlenmesi sürelerini kesintisiz olmak yerine bölük- pörçük (aralı) biçimde kullandırmak da idari para cezasını gerektiren bir olgudur¹¹⁶.

Ara dinlenmesi hükümlerine aykırılığın cezai yaptırımını işçi sayısı dikkate alınmadan 500 YTL dir.

¹¹² ŞAKAR, s. 497

¹¹³ ŞAKAR, s. 498

¹¹⁴ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 148

¹¹⁵ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 148

¹¹⁶ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 149

2.6.2.3. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları Hükümlerine Aykırılık

Madde 69. – Gece süresi ve gece çalışmaları

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

2.6.2.3.1. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları

İşçilerin gece süresinde çalıştırılmaları konusunda iş hukukumuz bazı düzenlemeler taşımaktadır. İş Kanununda tanımı da verilmiş olan ve gece olara adlandırılan gün döneminin, toplum yaşantısında genellikle dinlenmeye ayrılmış bulunması, gece çalışmalarının insan sağlığı ve aile ilişkileri yönünden sınırlandırılması düşüncesini ortaya çıkarmıştır¹¹⁷.

İş Kanununun 69. maddesine göre çalışma hayatında ‘gece, en geç 20.00 de başlayarak en erken saat 06.00 ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine yahut bazı bölgelerin özellikleri bakımından gece dönemi başlangıcının daha geriye alınması mümkündür. Diğer taraftan işçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ayrıca çalışma süresinin yarısından çoğunu gece dönemine rastlaması halinde yapılan çalışma gece çalışması sayılır¹¹⁸.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postalarının çalıştırıldığı işlerde, postaların sıraya konulmak suretiyle, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, bu haftayı takip eden ikinci çalışma haftasında gündüz çalıştırılmaları esas kabul edilmiştir. Ancak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşe esasının uygulanabileceği imkanı da tanınarak (m. 69/VII), postası değiştirilecek işçinin kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı öngörülmüştür (m. 69/VIII)¹¹⁹.

2.6.2.3.2.Yaptırım

Bu hükmün uygulanmasında önce yasaya uygun biçimde gece süresi saptanmalı ve işçinin/ işçilerin günlük çalışma süresinin geceye gelip gelmediği (gece çalışması sayılıp sayılmayacağı) belirlenmelidir. Gece kavramının ne olduğu yasada belirtilmiştir (İş K. 69). Eğer işçinin çalışması gece çalışması ise, onun

¹¹⁷ ŞAKAR, s.500

¹¹⁸ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 234

¹¹⁹ AKTAY /ARICI /KAPLAN /SENYEN, s. 235

geceleyin günde 7,5 saatten fazla çalıştırılması yasaktır ve idari para cezasını gerektirir¹²⁰.

Sonra nöbetleşe işçi postaları kullanılarak yürütülen işlerde bir hafta gece çalıştırılan işçilerin izleyen haftada gündüz postasında çalıştırılması gerekir, kural budur. Ancak istenirse (yani anlaşma ile) posta değişiminin 2 haftada bir yapılması da mümkündür (İş K. 69/7). İşte arada 2 haftada bir değişim anlaşmasının bulunup bulunmaması da dikkate alınarak, (anlaşma varsa) 2 haftadan daha geç; anlaşmanın bulunmaması halindeyse 1 haftadan geç postaları değiştiren yahut hiç posta değişimine gitmeyen işverenin/ işveren vekilinin idari para cezasıyla karşılaşacağını söyleyebiliriz. Anlaşmada posta değişiminin 2 haftadan uzun bir dönemde (örneğin ayda bir) yapılacağı kararlaştırılırsa ve işveren de buna uygun davranırsa dahi bu davranış cezayı gerektirir¹²¹.

Yukarıda anılan hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline işçi sayısına bakılmaksızın 500 YTL idari para cezası verilir.

2.6.2.4. Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı Hükümlerine Aykırılık

Madde 71. – Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı

Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

¹²⁰ AKYİĞİT, *İş Kanunu*, s. 2234

¹²¹ AKYİĞİT, *İş Kanunu*, s. 2234

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

2.6.2.4.1. Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Kavramı

Çalışan çocuklar sorunu, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ve belli ölçülerde de gelişmiş ülkelerde önde gelen toplumsal sorunlardan birini oluşturmaktadır. Günümüz dünyasında milyonlarca çocuk, sağlıklarını, geleceklerini tehlikeye atarak çocukluklarını yaşayamadan çalışmaya itilmiş durumdadır. Çalışan çocukların sayısı konusunda kesin rakamlar olmamakla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre 5-14 yaş grubunda çalışan çocuk sayısı 250 milyondur. Ülkemizde ise sayıları bölgelere ve sektörlere göre farklılıklar göstermekle birlikte, 4 milyon civarında çocuğun çalıştığı tahmin edilmektedir¹²².

En az çalışma yaşı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün antlaşma ve tavsiye kararlarına göre, kişilerin en az hangi yaştan itibaren çalıştırılabileceklerini anlatmaktadır. Diğer yandan, en az çalışma yaşı, belli yaştan küçük işçi çalıştırma yaşağıyla yakından ilgilidir. Çünkü, belli yaştan küçük işçi çalıştırma yaşağı, belirli bir yaştan altında olanların çalıştırılmamalarını öngörmeyi içermektedir. Buna göre, değişik iş alanları için veya genel olarak geçerli olmak üzere, belirli bir yaş

¹²² KÜÇÜK, C. Tanıl, Bugünün Çocuk İşçileri Yarının Niteliksiz ve İşsiz Gençleri Olacak, ÇSGB Çalışan Çocuklar, Sayı:4, Aralık, 2001, s.12

belirlenmektedir. Saptanan bu belirli yaş, o iş alanı için veya genel olarak geçerli olmak üzere en az çalışma yaşını almakta ve söz konusu en az çalışma yaşından aşağı yaştakilerin, ilgili iş alanında veya genel olarak, çalıştırılması yasaklanmaktadır¹²³.

2.6.2.4.2. Yaptırım

Kural olarak 15 yaşından daha küçük çocukların (hangi işte olursa olsun) işçi olarak çalıştırılmaları yasaktır. Fakat onların zihinsel, bedensel ve ahlaki gelişmesiyle eğitime devam ediyorlarsa okula devama engel olmayacak biçimde hafif işlerde 1 yaşını doldurmuş olmak ve ilköğretimi tamamlamış çocukların çalıştırılması mümkündür (İş K. 71/1). Buna göre ilköğretimi bitirmemiş çocukların 14 yaşını doldursalar da hafif nitelikli ve bedensel-zihinsel-ahlaki gelişimine uygun işlerde çalıştırılması yasak olup cezayı gerektirir. İlköğretimi bitirse bile anılan tür gelişimine ve/veya okula devamına engel olan bir işte çalıştırılmak da cezayla karşılanır¹²⁴.

Ayrıca burada sayılanlar dışında ilgili yönetmelikte esaslara aykırılık da İş K. 71 hükmüne aykırılık sayılarak para cezasına tabi tutulur. Örneğin günlük çalışma süresinden sayılması gereken süreleri (ÇGİÇY. 7) çalışma süresinden saymamak yahut onların hafta tatili izinlerini kesintisiz 48 saatten az vermek (ÇGİÇY. 8) veya yıllık ücretli izinle ilgili hükümlere aykırılık (ÇGİÇY. 10); Çocuk ve genç işçi çalıştırımı yasak bir işverenin buna uymaması (ÇGİÇY. 11); Çocuk ve genç işçilerden gerekli belgeleri istememek ve sözleşmeyi yazılı yapmamak (ÇGİÇY. 12) veya bu işçilere karşı eğitim ve diğer yükümlülüklerini (ÇGİÇY. 13) yerine getirmemek halleri de cezayı gerektiren olgulardır¹²⁵.

Yukarıda belirtilen hükümlere aykırı biçimde hareket eden işveren veya işveren vekiline 500 YTL para cezası kesilecektir.

¹²³ TANKUT, Centel, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, 1. Bası, Fakülteler Matbaası, 1982, İstanbul, s.94

¹²⁴ AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2234

¹²⁵ AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2234

2.6.2.5. Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı Hükümlerine Aykırılık

Madde 72. – Yer ve su altında çalışma yasağı

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

2.6.2.5.1. Yer ve Su Altında Çalıştırma

İş Kanunu Mad.72 ile maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır¹²⁶.

2.6.2.5.2. Yaptırım

Yukarıda belirtilen yasağa aykırı biçimde kadın veya 18 yaşını doldurmamış erkek işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline 500 YTL para cezası kesilecektir.

2.6.2.6. Gece Çalıştırma Yasağı Hükümlerine Aykırılık

Madde 73. – Gece çalışma yasağı

Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

2.6.2.6.1. Gece Çalıştırma Yasağı

Madde metnine dikkat edilecek olursa, öncelikle yasağın sadece sanayie ait işyerleri için olduğu görülür. Bunun dışında kalan işlerin yapıldığı hastane, dispanser, eczane, hamam, lokanta, otel gibi yerlerde, sinema,tiyatro gibi eğlence

¹²⁶ AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2235

yerlerinde 18 yaşını doldurmuş kadın işçiler çalıştırılabileceklerdir. Kanun koyucu 18 yaşından küçük erkek çocukların gece çalıştırılmasını bütünüyle yasaklamış, ancak bu yasağı kadın işçiler bakımından biraz yumuşatmıştır. Hangi koşullarda kadın işçilerin çalıştırılabileceği konusu ilgili yönetmelikle düzenlenmiştir¹²⁷.

2.6.2.6.2. Yaptırım

Gece Çalıştırma Yasağı ve Yönetmeliğine Aykırılık; Bilindiği üzere İş Kanunu “sanayie ait işlerde” cinsiyeti ne olursa olsun 18 yaşını doldurmamış çocuk ve gençlerin geceleri işçi olarak çalıştırılmasını yasaklamış (İş K. 73/1) ve fakat 18 yaşını doldurmuş erkekleri geceleyin çalıştırmayı serbest kılmıştır. Buna karşın 18 yaşını doldurmuş kadınların gece postalarında çalıştırılmasını başıboş bırakmayıp belli kurallarla caiz görmüştür (İş K. 73/2). Bu konu “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Tüm bunları burada detaylı olarak ele almayacağız. Ancak belirtilecek husus, yasanın sanayiden sayılan işlerde 18 yaşını doldurmamış (kadın ve/veya erkek) işçi çalıştırmayı veya 18 ini doldurmuş kadınların gece postalarında çalıştırımına ilişkin yönetmelik hükümlerine aykırılığı yine idari para cezasıyla karşılığıdır (İş K. 104)¹²⁸.

Yukarıda belirtilen yasağa aykırı biçimde hareket eden işveren veya işveren vekiline 500 YTL para cezası kesilecektir.

2.6.2.7. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni Hükümlerine Aykırılık

Madde 74. - Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

¹²⁷ AYDEMİR, s. 98

¹²⁸ AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2235

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

2.6.2.7.1. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Çalışma yaşamında hem ekonomik nedenlerle hem de bireysel seçimleriyle çalışan kadınların sayısı giderek artmaktadır. Bu durum çalışma yaşamında risk grupları sayısının giderek artması demektir¹²⁹.

Avrupa Birliği'nin 19 Ekim 1922 tarih ve 92/85 sayılı direktifine uygun olarak, kadın işçilerin doğum öncesi 8, doğum sonrası 8 hafta çalıştırılmamaları esastır. Ayrıca, sağlık durumu iyi olduğu takdirde ve doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği ve çalışılan sürelerin doğum sonrası sürelerle eklenmesi suretiyle, kadın işçilerin özellikle çocuğuna bakabilmeleri açısından ihtiyaç duydukları doğum sonrası iznin artırılması amaçlanmıştır¹³⁰.

Yine sözü geçen direktife uygun olarak, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verileceği; ayrıca, hekim raporu ile kanıtlandığı takdirde

¹²⁹ GÜVEN, Rana, Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 2001, Ağustos, s. 8

¹³⁰ ŞAKAR, s. 510

hamile kadın işçinin hamilelik süresince, ücretinden bir indirim yapılmaksızın, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması yükümlülüğü getirilmiştir¹³¹.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Süt izni çocuğun sağlığı düşünülerek verilmiş bir izindir. Süt izni ile ilgili düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 74. maddesinde belirtilmiştir¹³².

Süt izninin günlük olarak kullanılması şarttır. Ancak uygulama da görüleceği üzere süt izinleri amacına uygun olarak kullanılmamakta ve/veya kullandırılmamaktadır. Genelde kadın işçiler bu izinleri haftalık veya aylık olarak kullanmaktadır¹³³.

2.6.2.7.2. Yaptırım

Yeni İş Kanunu getirdiği ceza hükmünde İş K 74 hükmüne aykırı olarak “doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmamış kadınları çalıştıran” veya (onlara) “ücretsiz izin vermeyen” işveren veya işveren vekiline idari para cezası öngörmüştür¹³⁴.

Aynı şekilde İş K. 74 deki “doğumdan önceki ve sonraki süreler” ise tek/çok çocuğa hamileliğe göre verilmesi zorunlu en az (16 veya 18 haftalık) süreleri anlatır. İşte bu süreler boyunca ilgili hamile/doğum yapmış kadın işçinin çalıştırılması halinde ilgili işveren/işveren vekilinin idari para cezasıyla karşılaşması gerekir¹³⁵.

İdari para cezası bakımından ilgili kadın işçinin doğum öncesi ve sonrası yasak dönemde veya ek olarak aldığı 6 aya kadar ücretsiz izinde bir gün çalıştırılmasının da tam süre boyunca çalıştırılmasının da aynı para cezasını

¹³¹ ŞAKAR, s. 510

¹³² ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan, İş Kanununa Göre Süt İzni Uygulaması', http://www.alomaliye.com/mart_06/cumhur_sinan_sut_izni.htm, (10.10.2008), s.1

¹³³ ÖZDEMİR, s.1

¹³⁴ AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2236

¹³⁵ AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2236

gerektirdiğini söyleyebiliriz¹³⁶.

Yasanın aksayan ve tartışmaya açık bir yanı da, doğum yapmış kadın işçiye çocuğunu emzirebilmesi için tanınacak günde en az 1,5 saatlik emzirme izni vermemenin veya eksik vermenin cezaı gerektirip gerektirmediğidir. Biraz zorlama da olsa, bu izinin İş K. 74 de yer alan doğum sonrası bir izin ya da kadın işçinin çalıştırımı yasak bir süre olduğu ve bu yüzden de cezaı gerektirdiği düşünülebilir. Ama bu durumun zaten İş K.88 deki yönetmeliğe aykırılık olarak nitelenip idari para cezasıyla karşılandığı açıktır(İş K.105/son)¹³⁷.

Yukarıda belirtilen yasağa aykırı biçimde hareket eden işveren veya işveren vekiline 500 YTL para cezası kesilecektir.

2.6.2.8. İşçi Özlük Dosyası Hükümlerine Aykırılık

Madde 75. - İşçi özlük dosyası

İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

2.6.2.8.1. İşçi Özlük Dosyası

4857 sayılı İş Yasası'nın 75 inci maddesinde, işverenlerin çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemesi gerektiği, bu dosyada işçinin kimlik bilgilerinin yanında bu Yasa ve diğer Yasalar uyarınca düzenlemek zorunda oldukları her türlü belge ve kayıtları saklaması ve istendiğinde yetkili memur ve mercilere göstermesi, bu bilgileri dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde kullanması ve gizli kalmasında

¹³⁶ AKYIĞIT, İş Kanunu, s. 2237

¹³⁷ AKYIĞIT, İş Kanunu, s. 2237

işçinin çıkarı bulunabilecek bilgileri açıklamaması hükme bağlanmış ancak bu belge ve kayıtların ne olabileceği hakkında açık bir bilgiye yer vermemiştir. Ancak, işçi özlük dosyasında sigortalı işe giriş bildirgesi, sağlık raporları, kimlik bilgileri, isteniyorsa adres ve sabıka bilgileri, hakkındaki tutanak ve sair tespitler, verdiği ifadeler ve dilekçeler vb. yazılı belge ve kayıtların bir arada bulunması her türlü iş ve işlemi kolaylaştıracak ve çabuklaştıracaktır¹³⁸.

Özlük dosyalarının içeriğinde yasanın anlatımıyla öncelikle işçiye ait kimlik bilgilerinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca kanunlarca düzenlenmesi zorunlu bilgi ve belgelere de özlük dosyasında yer verilmelidir. Özlük dosyası sadece işçinin haklı yararına uygun olanları değil işverenin haklı yararına uygun bilgi ve belgeleri de içerir¹³⁹.

Özlük dosyasının içeriğinde yer alan bilgi ve belgeleri sınıflandırırken zorunlu ve gerekli belgeler ayrımı yapmak yerinde olur. Bunun için idari para cezası yaptırımını bir ölçüt olarak kullanılabilir: Gerçektende zorunlu belgelerin tutulmaması çoğunlukla doğrudan idari para cezası yaptırımını gerektiren nitelikte olmakla birlikte, buna karşılık gerekli belgelerin tutulmaması, doğrudan idari para cezası yaptırımına konu olmamaktadır. Gerekli belgelerin tutulmaması her ne kadar doğrudan yaptırıma konu olmasa da bu durum işverenin gerek işçiye gerekse denetim makamlarına karşı ispat veya delil bildirme yükünü yerine getirmesine engel olacağından işveren yine cezai ve hukuki yaptırımlarla karşı karşıya kalır. Bu nedenle zorunlu ve gerekli belgeler arasındaki ayrımı sadece yaptırıma konu olup olmamalarına göre ayırmak yeterli değildir. Ayrıca yaptırım ölçütü her zorunlu belgenin doğrudan yaptırıma konu olmaması nedeniyle de yetersiz kalmaktadır. Nitekim işçi kimlik bilgileri doğrudan kanun hükmüne dayandığı için zorunlu belge niteliği taşımakta ama özlük dosyası içinde işçinin kimlik bilgilerini gösteren bir belgenin olmayışı (örneğin nüfus kayıt örneğinin bulunmaması) doğrudan yaptırım konusu olmamaktadır. Yazılı

¹³⁸ EVREN, Öcal Kemal/AKPİNAR, Suat Hayri, İş Mevzuatı Uyarınca Yapılması Gereken İş ve İşlemler, 1. Bası, TÜRMOB Yayınları, Ankara, 2007, s.27

¹³⁹ UÇUM, Mehmet, Personel Özlük Dosyası Ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler, http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_896.htm, (10.10.2008),s.3

sözleşme zorunlulukları bakımından da doğrudan yaptırım söz konusu olmamaktadır¹⁴⁰.

2.6.2.8.2. Yaptırım

İşçi Özlük Dosyasını Düzenlemek; 4857 sy. İş Kanunu işverenleri hizmet sözleşmesinin süresi ve tipik/atipik olduğuna bakmaksızın çalıştırdığı her bir işçi için özlük dosyası düzenlemekle yükümlü kılmıştır. Süreksiz işlerde uygulanmayan bu yüküme göre, anılan dosyada her bir ilgili işçinin kimlik bilgileri yanında İş K. ve diğer yasalara göre düzenlenmesi zorunlu her tür belge ve kayıtlar bulunur (İş K. 75). İşte İş K. 75 uyarınca düzenlenmesi gereken işçi özlük dosyasının düzenlenmemesi halinde ilgili işveren veya işveren vekiline işçi sayısına bakılmaksızın 500 YTL idari para cezası verilir (İş K. 104/1)¹⁴¹.

2.6.2.9. İş Kanunu Madde. 76 ‘daki Yönetmeliklere Aykırılık

Madde 76. – Yönetmelikler

Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

¹⁴⁰ UÇUM, s.3

¹⁴¹ AKYİĞİT, İdari Para, s. 163

2.6.2.9.1 Yönetmeliklerin İçeriği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yönetmeliklerle, nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63. maddede öngörüldüğü şekilde uygun olmayan uzun yol şoförlerinde olduğu gibi, iş ve işyerlerinde günlük kanuni çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok 6 aya kadar bir denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usullerin gösterilmesi öngörülmektedir¹⁴².

2.6.2.9.2. Yaptırım

İş K. 7 daki Yönetmeliklere Aykırılık: 4857 sy. İş K. md. 76 da birisi “nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin İş K. 63 deki biçimde uygulanmasının mümkün olmadığı işlerde” (İş K. 76/1) ve diğeri de yine nitelikleri gereği devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına yahut nöbetleşe işçi postalarıyla yapılan işlerde çalışma süreleri vs. hakkında olmak üzere yönetmelik çıkarılacağından söz etmektedir (İş K. 76/2). Nitekim bu konuda “Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği” ile “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” adlarıyla iki ayrı yönetmelik çıkarılarak yürürlüğe konmuştur. İşte ilgili madde (İş K. 76) altında ayrıntılı sunulan bu iki yönetmelikteki esaslara aykırılık halinde de ilgili işveren/ işveren vekilinin 500 YTL idari para cezasıyla karşılaşması gerekir (İş K. 104/1). Kısaca değinilirse sürekli çalışılan işlerde 24 saatte 3’den az posta çalıştırmak, gece çalıştırma yasağı (PHÇY. 5) ve işçi postaları değiştirme süresine uymamak (PHÇY. 8) böyledir¹⁴³.

Yukarıda belirtilen yasağa aykırı biçimde hareket eden işveren veya işveren vekiline 500 YTL para cezası kesilecektir.

2.6.2.10. Telafi Çalışması Hükümlerine Aykırılık

Madde 64. -Telafi çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile

¹⁴² ŞAKAR, s.512

¹⁴³ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 164

kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

2.6.2.10.1. Telafi Çalışması Kavramı

Telafi çalışması, fiilen uygulanan ancak yasal dayanağını 4857 sayılı İş Yasası ile bulan esnek çalışma türlerinden biridir. Yasanın 64/1'inci maddesinde “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir” hükmü yer almaktadır. Görüldüğü gibi, ülkemizdeki tatil ve bayram günlerinin sıklığı ve uzunluğu nedeniyle işyerlerindeki sorun çözüme kavuşturulmuştur. Özellikle, haftanın beş iş günü çalışılan işyerlerinde rastlanan ve işçinin talebine rağmen ‘günlük çalışma sürelerini aşan çalışmaların fazla çalışma sayılmasını’ öngören ‘emredici’ eski yasa hükümleri (1475 say. İş Y. md.35) nedeniyle gerçekleştirilemeyen ‘telafi çalışmaları’, artık uygulamada kolaylık sağlamaktadır¹⁴⁴.

Telafi çalışması tatil günlerinde yaptırılamayacağı gibi, günlük en çok çalışma süresini geçmeyecek ve günde üç saatten fazla olmayacak şekilde gerçekleştirilmek zorundadır¹⁴⁵.

2.6.2.10.2. Yaptırım

Telafi çalışmasının en geç 2 ay içinde yaptırılmaması ve günde toplam iş süresi olarak 11 saati aşarak veya 11 saat içinde kalsa bile günde 3 saati aşarak yaptırılmasının ceza ile karşılanması gerekir. Kural budur, ancak 2 aylık sürenin

¹⁴⁴ TOPCUK, Yılmaz, Telafi Çalışması Yapan İşçilerin Sosyal Güvenliği, Yaklaşım Dergisi, 2006, Aralık, s. 119

¹⁴⁵ DEMİR, s.107

bizce kimi nedenlerle caiz bir aşımı mümkün olabilir ve bu durumda ceza uygulanmamalıdır. Fakat günlük 3 saat ve/veya 11 saati aşma olgusunun her durumda para cezasıyla karşılanması gerekir¹⁴⁶.

Telafi çalışmasının tatil günlerinde yaptırılması halinde de cezai yaptırımla karşılaşır. Bu durum sözleşme dışı getirilen resmi tatil günleri için istisnasız böyledir. İşçi ve işveren bireysel anlaşmayla yahut TİS ile bu günlerde telafi çalışması yaptırabileceğini öngörüp uygulasalar bile bunun para cezası gerektireceği kanısındayız¹⁴⁷.

Yukarıda belirtilen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 100 YTL idari para cezası verilir.

2.6.2.11. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hükümlerine Aykırılık

5763 sayılı 'İş Kanunu ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkındaki kanun' un 27 maddesi a fıkrası ile İş Kanununun 65. maddesi yürürlükten kaldırılarak İş Kurumu bünyesine devredilmiştir.

2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili hükümlere Aykırılık

2.7.1. Madde Metni

Madde 105. - İş sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Hükümlere Aykırılık

(Değişik: 15/5/2008-5763/9 md.)

Bu Kanunun;

a) 78 inci maddesinde öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için iki yüz Yeni Türk Lirası, alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar,

¹⁴⁶ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 129

¹⁴⁷ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 130

b) 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87 nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz Yeni Türk Lirası,

c) 77 nci maddesine aykırı hareket eden, 78 inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, 79 uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline biner Yeni Türk Lirası,

d) Bu Kanununun 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 her işçi için bin Yeni Türk Lirası, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için beşyüz Yeni Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

2.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Temel haklar içinde en kutsalı insanın yaşam hakkıdır, buna bağlı olarak sağlık hakkı sosyal bir hak olarak ortaya çıkmaktadır. Bu esas çalışma yaşamında da geçerlidir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1944 yılında Philadelphia'da gerçekleştirdiği konferansta tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının yeterince korunması örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. ILO Anayasasının giriş kısmında da işçilerin genel ve mesleki hastalıklar ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması, sosyal adaletin gerçekleşme şartları arasında gösterilmiştir. Kuşkusuz işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarında işletmelerin de sayısız çıkarları vardır. Sağlıklı ve güvenli iş ortamı motivasyonu ve verimi arttırdığı gibi, işletmeler arası haksız rekabeti de önler.

Çalışma ortamının işçiler için güvenli olmasında toplumun da çıkarı vardır. Çünkü sağlıklı çalışma ortamı sağlıklı toplumun ön şartıdır.¹⁴⁸

İş sağlığı ve güvenliği kavramının tanımına baktığımızda ise;

İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara işçi sağlığı ve iş güvenliği denilmektedir. Bu çalışmaların amaçları;

- Çalışanları korumak,
- Üretim güvenliğini temin etmektir.¹⁴⁹

İş sağlığı ve güvenliği çalışanları, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı, bunlar ortaya çıkmadan korumayı amaçlar. İş kazasını, Dünya Sağlık Örgütü; ‘Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin araç ve gereçlerin zarara uğramasına yol açan bir olay’, Uluslar arası Çalışma Örgütü ise, ‘Belirli belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay olarak tanımlamışlardır.’¹⁵⁰

Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşulları, yasa koyucuyu iş sağlığı ve iş güvenliğini koruyucu nitelikte hukuki düzenlemeler yapmak zorunda bırakmıştır. İngiltere’de 1802 yılında çıkarılan ilk yasa, çocuk işçilerin günlük çalışma süresini en çok 12 saat ile sınırlamış ve gece çalışmalarını yasaklamıştır.¹⁵¹

İşçileri koruyucu haklar getiren bu yasayla başlayan evrim batı ülkelerinde giderek kapsamlı, modern bir iş mevzuatının doğmasına yol açmıştır. Böylece, işçiler lehine mevzuattan doğan ve devlet tarafından idari ve cezai yaptırımlarla korunan bir ‘iş güvenliği hakkı’ ortaya çıkmıştır. Öte yandan; iş güvenliğinin taşıdığı önem nedeniyle yasaların ve diğer hukuki düzenlemelerin getirdiği güvencelerle de

¹⁴⁸ A. Can TUNCAY, ‘Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=759, (26.12.2005), s. 1

¹⁴⁹ DEMİRBILEK, Tunç, ‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ders Notları’, Dokuz Eylül Yayınevi, Mart 1999- İzmir, s. 11

¹⁵⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, ‘ Cumhuriyetimizin 75. Yılında İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği’, Sayı: 1, Ekim - Aralık 1998, s. 76

¹⁵¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, s. 78

yetinilmemiş, bu hak birçok ülkede Anayasal güvenceye de kavuşturulmuştur. Devlet bu işlevine uygun olarak günümüzde iş güvenliğini sağlama ödevini yüklenmiş ve konu anayasa ilke ve kuralları arasında yerini almıştır.¹⁵²

Sanayileşmedeki hızlı gelişmenin ve işyerlerinde yeterli önlemlerin alınmamasıyla artan iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli boyutlara ulaşmış durumdadır. Üretim süreçlerinin daha verimli hale gelmesi ve yeni yatırımların oluşması çalışanların sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını da beraberinde getirmelidir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için teknolojik imkanlardan yararlanılması kadar, bu imkanları kullanmaya zorlayacak yasal düzenlemelerin de yapılması gereklidir.¹⁵³

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve bu mevzuatın tarihsel gelişimini değerlendirdiğimizde; Osmanlı İmparatorluğu döneminde sanayi alanında gelişme sağlanamadığı için iş sağlığı ve güvenliği hukukunun da gelişmediği, bu dönemde çok sınırlı bazı alanlarda; sadece kömür ve maden işçileri için koruyucu hükümler koyma gereği duyulduğu görülmektedir.¹⁵⁴

Osmanlı İmparatorluğu döneminde 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ile 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi'nden başka herhangi bir düzenleme görülmemektedir. Cumhuriyet döneminden hemen önce 1921 tarihli Ereğli Hamzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunla başlayan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda Cumhuriyet döneminde 1926 tarihli Borçlar Kanunu, 1930 tarihli Belediye Kanunu, 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 1936 tarihli 3008 sayılı ve 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunlarının önemli bir yeri bulunmaktadır¹⁵⁵. Son olarak 2003 yılında 4857 sayılı İş kanunu çıkarılmış ve yapılan değişikliklerle son halini almıştır.

¹⁵² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, s. 78

¹⁵³ ARSEVEN, Faik, 'Yeni İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı', http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=934 (24.11.2005) , s. 1

¹⁵⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, s. 78

¹⁵⁵ Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde devletin Rolü ve İşlevleri, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, TÜHİS, Ekim 1998, s. 252

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevi 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. 1983 yılında denetim hizmetlerinin İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na verilmesi üzerine, Genel Müdürlük, Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür.¹⁵⁶

2.7.3. İlgili Maddeler

2.7.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerine Aykırılık

Madde 78. - İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri

(Değişik: 15/5/2008-5763/3 md.)

Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izin verilmesi ve verilen izin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

(1) Bu madde başlığı " Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri" iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanununun 3 üncü maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir

¹⁵⁶ MERT, Vedat Reha, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler', http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31 (24.12.2005) , s. 1

2.7.3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri ile yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişiler ibaresi eklenmiş ve küçüklerin, kadın işçilerin, sakatların ve sağlık açısından zayıf durumda olanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunması amacıyla yeni düzenleyici işlemlerin yapılmasına ve hükümler getirilmesine imkan sağlanmıştır¹⁵⁷.

‘Bütün bu düzenlemelerde yer alan önlemleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

- Çalışanlar, işyeri ortamında, kimyasal ve fiziksel faktörlerin olumsuz etkilerinden korunmalıdır. Isıtma, havalandırma, aydınlatma, nem, gürültü, titreşim, toz, radyasyon ve zehirli ve Zararlı etkenler gibi etkenler işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak bakımından bir güvensizlik oluşturmamalıdır. Bu çerçevede, çalışanlara uygun kişisel koruyucu malzeme kullanılmalıdır.
- Kullanılmayacak derecede güvensiz alet, makine ve teçhizat işyerinde kullanılmamalı, kullanılmaya elverişli makine ve teçhizatlar ise yeterli ve nitelikli koruyucuları ile birlikte kullanılmalıdır.
- İş yerlerinde iyi bir düzen sağlanmalıdır. İş düzeni, araç, gereç, makinelerin tasarımı ve yerleştirilmesi, malzeme akışı ve taşıma gibi konular güvenlik ilkesine göre düzenlenmelidir.
- İşyerlerinde gerekli bakım ve onarım hizmetleri yerine getirilmelidir.
- İşyerlerinde işçilerin sağlıklı yaşama ve çalışma koşullarına sahip olmak için gerekli temizlik, içme suyu, yemekhane, lavabo, yıkanma yerleri ve duşlar, tuvalet ve soyunma yerlerinin sağlık standartlarına uygun olması sağlanmalıdır¹⁵⁸.

2.7.3.1.2. Yaptırım

İş K. 78/1 de çıkarılması belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işverene/işveren vekiline alınmayan her İSİG önlemi için (50 YTL) idari para cezası verilir. Eğer önlem almama olgusu devam ediyorsa, alınmayan her önlem

¹⁵⁷ ŞAKAR, s.528

¹⁵⁸ AYDEMİR, s.110

için bu kez (ilk kez) izleyen her ay için aynı miktarda idari para cezası kesilecektir (İş K. 105/1)¹⁵⁹.

2.7.3.2. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor Hükümlerine Aykırılık

Madde 86. – Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

2.7.3.2.1. Ağır ve Tehlikeli İşler Raporu

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler (kadınlar dahil) ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fiziki muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Bu raporlar işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri,

¹⁵⁹ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 165

bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilir¹⁶⁰.

2.7.3.2.2. Yaptırım

Yasa ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçiler için işe girişte ve işin devamınca en az yılda bir bedence o işe uygunluğunu gösteren raporları (İş K. 86) almayan işverene/işveren vekiline bu durumdaki (yani rapor alınmayan) her işçi için 200 YTL idari para cezası getirmiştir (İş K. 105/4). Her iki raporun da alınmaması gibi bunlardan yalnızca birisinin alınmaması da cezayı gerektirir. Raporu almakla birlikte yasal sıraya (İş K. 86/1) uymadan almak da İş K. 86 ya uygun bir rapor alma sayılmaz ve cezayı gerektirir¹⁶¹.

Yasanın cezalandırdığı bir diğer husu ise; Hangi işe ait olduğuna bakmaksızın 18 yaşından küçük (18 dahil) işçilerin işe alınmasından önce” muayene ettirerek işe vücutça uygunluk raporu alınması ve 18 ini doldurana kadar “6 ayda bir aynı şekilde muayene ve rapor alma” yükümünün ihlali. Böyle bir halde bu durumdaki her bir çocuk için 200 YTL idari para cezası verilir (İş K. 105/4) bu hüküm bakımından da muayene ve rapor alınacak hekimler/kuruluşlar yasa da bir sıraya bağlanmış olup (İş K. 87/1) sıraya aykırılık halinde de ceza gerekir¹⁶².

2.7.3.3. On Sekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor Hükümlerine Aykırılık

Madde 87. – On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

Öndört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek

¹⁶⁰ ŞAKAR, S. 558

¹⁶¹ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 169

¹⁶² AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 169-170

bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

2.7.3.3.1. On Sekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor

Ağır ve Tehlikeli İşler Sağlık Raporu işin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Bu raporlar işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilir¹⁶³.

2.7.3.3.2. Yaptırım

İş Kanunu 87 nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için iki yüz (200) YTL idari para cezası verilir.

¹⁶³ ŞAKAR, S. 558

2.7.3.4. İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri Hükümlerine Aykırılık

Madde 77. – İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri

İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

2.7.3.4.1. İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri

Sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmasının her zaman iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte yeterli olmadığı gerçeği karşısında, işverenlere denetim ve eğitim görevleri de getirilmektedir. İşverenler işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine işçiler tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetleyeceklerdir. Örneğin koruyucu malzemeyi bulundurmamakla yetinmeyecekler, denetim sonucu bunların kullanılmasını da sağlayacaklar, kullanmayanlara disiplin cezası uygulayabileceklerdir¹⁶⁴.

Sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünde alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdikleri görülmektedir. Bunu sebebi geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş

¹⁶⁴ ŞAKAR, s. 516

olmalarıdır. Kanunla işverenlere işçileri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler konusunda gerekli eğitimi verme görevi getirilmiş ve eğitimin usul ve esaslarını düzenlemek üzere bir yönetmeliğin çıkarılması öngörülmüştür. Ayrıca işçilerin bilgi edinme hakkı çerçevesinde gerek belirtilen konularda gerekse iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeleri görevi işverenlere yüklenmiştir¹⁶⁵.

İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerler de maruzdurlar. Bu sebeple konuya ilişkin Avrupa Birliği Yönergesi'nde de yer aldığı şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurallarından çıkarılan ve stajyerlerin de aynen işçiler gibi yaralanması sağlanmıştır¹⁶⁶.

2.7.3.4.2. Yaptırım

İş k. 77 hükümlerine aykırı hareket eden yani gerekli İSİG önlemlerini almayan ve denetim ve eğitim yükümünü yerine getirmeyen yahut çırak ve stajyerleri İSİG önlemlerinden dışlayan işveren veya işveren vekiline anılan maddelerden (yükümlerden) her birine aykırılığı için 500'er YTL idari para cezası uygulanacaktır (İş K. 105/2)¹⁶⁷.

2.7.3.5. İşletme Belgesi Alması Gereken İşyerleri ile Belgelendirilmesi Gereken İşler veya Ürünler Hükümlerine Aykırılık

Madde 78. - İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri (1)

(Değişik: 15/5/2008-5763/3 md.)

Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve

¹⁶⁵ ŞAKAR, s. 516

¹⁶⁶ ŞAKAR, s. 516

¹⁶⁷ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 166

işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izin verilmesi ve verilen izin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

(1) Bu madde başlığı " Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri" iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 3 üncü maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

2.7.3.5.1. İşletme Belgesi

İşletme Belgesi için başvuruda herhangi bir belgeye ihtiyaç yoktur. Ancak nüfus cüzdanı, şirket sahibinin ikametgahı ve imza sirküleri vb belgeler ÇSGB BM tarafından istenmektedir. İşletme belgesi, işletmenin uygun olarak kurulup kurulmadığının tespiti amacıyla yapılan inceleme de sağlık ve güvenlik konularında noksan hususun bulunmadığının tespiti sonucunda verilen izin belgesini ifade etmektedir. İşletme belgesi, bir işyerinin kuruluşunun tamamlanmasından sonra denebilir ki deneme üretimi safhasında işyerinde yapılan inceleme sonrasında verilen bir izin belgesidir. Buradaki amaç bir işyerinin kurulma aşamasında ve kurulduktan sonraki tam olarak işletmeye açılması safhasında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin noksan hususun bulunmamasıdır¹⁶⁸.

2.7.3.5.2. Yaptırım

İş kanununun 78 inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan işveren veya işveren vekiline 1000 YTL idari para cezası verilir.

¹⁶⁸ İşletmelerin İnşası ve Açılması Sırasındaki İzinler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı WEB Sitesi, http://www.cs.gb.gov.tr/ www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=24, (10.10.2008), s.1

2.7.3.6. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması Hükümlerine Aykırılık

Madde 79. – İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev

yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur

2.7.3.6.1. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması için ilk olarak mevzuata aykırı bir durumun varlığı; ikinci olarak, işçilerin hayatı için bu durumun tehlike yaratmış olması gerekmektedir. Ancak bu şartların ikisinin birlikte varlığı halinde işin durdurulması ve kapatılması uygulamasına gidilebilir. İş Kanunu (işçilerin hayatı için tehlike olma), işçi hayatı için kesin bir bedeni zarar öngörmez; salt böyle bir zararın gerçekleşme ihtimalini vurgular. Böyle bir ihtimalin varlığı durumunda dahi iş durdurulur ya da işyeri kapatılır¹⁶⁹.

İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması uygulamasının başlayabilmesi için işyerinde denetim yapan müfettişin işin durdurulması veya işin kapatılması doğrultusunda teftiş raporunda bir teklifinin bulunması gereklidir. Bu yönde bir Talebi olan müfettiş tarafından ilgili Teftiş Grup Başkanlığı'na iletilen rapor Bölge Müdürlüğüne bu birimce iletilir. Bölge Müdürlüğü, bunun üzerine ilgili komisyonu yazılı olarak toplantıya çağırır¹⁷⁰.

2.7.3.6.2. Yaptırım

İş kanununun 79 uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan işveren veya işveren vekiline 1000 YTL idari para cezası verilir.

¹⁶⁹ AYDEMİR, s. 115

¹⁷⁰ AYDEMİR, s. 116

2.7.3.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Hükümlerine Aykırılık

Madde 80. - İş sağlığı ve güvenliği kurulu

Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

2.7.3.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İş kazaları ve meslek hastalıkları hususunda önleme işyerinden başlar gerçeğinden hareketle işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda teşkilatlanması çerçevesinde gerekli hukuki kurumlar İş Kanununda düzenlenmiştir¹⁷¹.

Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin yönetime katılma modeline uygun olarak bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü yasayla öngörülmüştür. Getirilen düzenlemelerle işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını uygulamakla yükümlü tutulmuştur¹⁷².

2.7.3.7.2. Yaptırım

İş Kanununun 80 inci maddesinde 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 1000 YTL ceza verilir.

¹⁷¹ ŞAKAR, s. 533

¹⁷² ŞAKAR, s. 533

2.7.3.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Hükümlerine Aykırılık

Madde 81. - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (1)

(Değişik: 15/5/2008-5763/4 md.)

İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle,

c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle,

yükümlüdürler.

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 kaldırmaz.

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar

Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, üçüncü fıkrada öngörülen eğitimler aldırılmak suretiyle ve aslî görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetleri gördürülür. Bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri, işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak da kullanılabilir.

(1) Bu madde başlığı " İşyeri hekimleri“ iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

2.7.3.8.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin denetlenmesi, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi istihdam etme ve sağlık birimi oluşturma zorunluluğu kanun hükmü haline getirilmiştir. İşyeri hekimleri ilk yardım ve acil tedavi dışında kalan tedavi hizmetlerini yerine getirmeyecek, bu görevler Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yürütülecek, faaliyetlerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda önleyici ve koruyucu hizmetlerde yoğunlaştıracaklardır¹⁷³.

İşyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme zorunluluğu genelleştirilmiş ve sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı tüm işyerlerinde mühendis ve teknik elemanın görevlendirilmesi yasal zorunluluk haline getirilmiştir¹⁷⁴.

¹⁷³ ŞAKAR, s.537

¹⁷⁴ ŞAKAR, s. 550

2.7.3.8.2. Yaptırım

İş Kanununda 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline 1000 YTL idari para cezası verilir.

2.7.3.9. Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar için Yönetmelik

Madde 88. – Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik (1)

Gebe veya 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 (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

(1) 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanununun 6 ncı maddesiyle; bu maddede yer alan "kurulması gerektiği" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri" ibaresi eklenmiş ve metne işlenmiştir.

2.7.3.9.1. Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar

Çalışma yaşındaki kadınların %40'ı çalışırken gebelik ve doğum geçirmektedirler. Gebe kadının son 6-8 haftada iş kapasitesi belirgin olarak azalmaktadır. Yine aynı dönemde sırt ve bel ağrıları artmaktadır. Bu nedenle gebeliğin son aylarında çalışan kadının iş yükü %20-25 azaltılmalıdır. Germe, çekme, itme gibi fizik kuvveti gerektiren işlerde gebenin kapasitesi aydan aya azalmaktadır¹⁷⁵.

Emzikli çalışanlar özel bir risk grubudurlar, çünkü sütleri aracılığı ile işyerinin bazı kimyasallarının etkilerini bebeklerine taşırlar. İşyerinde toksik maddeye etki düzeyi, maddelerin toksik özellikleri ile çocuklara zararlı etkisinin olup

¹⁷⁵ GÜVEN, s.9

olmayacağıının araştırılması gerekir¹⁷⁶.

2.7.3.9.2. Yaptırım

İş Kanunu Mad. 88 de belirtilen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline 1000 YTL idari para cezası uygulanır.

7.2.3.10. Çeşitli Yönetmeliklerdeki Yükümlülüklerle Aykırılık

Madde 89. - Çeşitli yönetmelikler

Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) 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,

d) 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 hazırlayabilir.

2.7.3.10.1. Yaptırım

Yukarıda belirtilen yönetmeliklerin çıkarılması halinde, bu yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekili 1000 YTL idari para cezasına çarptırılır.

¹⁷⁶ GÜVEN, s.9

2.7.3.11. Ağır ve Tehlikeli İşler ile İlgili Hükümlere Aykırılık

Madde 85. – Ağır ve tehlikeli işler

Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. (1)

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

(1) 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle 1/1/2009 tarihinden geçerli olmak kaydıyla; bu fıkrafta yer alan "çocuklar" ibaresinden sonra gelmek üzere "ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler" ibaresi eklenmiş ve metne işlenmiştir.

2.7.3.11.1 Ağır ve Tehlikeli İşler

Tıpkı 1475 sayılı İş K. gibi 4857 sayılı İş Kanunu da “ağır ve tehlikeli iş (ler) in” ne (ler) olduğunu kendisi belirlememiş, bu konuyu yeni yasa yönetmeliğe bırakmıştır. Anılan yönetmelik hükümleri incelendiğindeyse ağır ve tehlikeli işin (işlerin) “yönetmelik ekindeki çizelgede sayılanlar” ile “ çizelgede yer almamakla birlikte ağır ve tehlikeli iş olduğuna ÇSGB’nca kara verilenler” den oluştuğu görülür. Gerçekten de yönetmelik eki cetvelde toplam 153 adet iş sayılıp bunlardan hangilerinde 16’sını doldurup da 18’ini bitirmemiş (kadın-erkek olsun) gençlerin ve hangilerinde 16’sından hatta 18’inden büyük (yani 16’yı aştıktan sonra yaşına bakmadan) kadın çalıştırılabileceği sembol harflerle belirtilmiştir. Bizce bundan çıkarılacak bir sonuç, çizelgede sayılan işlerin ağır ve tehlikeli işlerden olduğu varsayılır¹⁷⁷.

16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu konudaki işi meslek

¹⁷⁷ AKYİĞİT, *İş Kanunu*, s. 2081-2082

edinmiş 16 yaşını doldurmuş genç işçiler, sağlığı, güvenliği, ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir¹⁷⁸.

2.7.3.11.2. Yaptırım

İş Kanununun 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 her işçi için 1000 Yeni Türk Lirası, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için beşyüz Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.

2.8. İŞ VE İŞÇİ BULMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK

2.8.1. Madde Metni

Madde 106. – İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık

Bu Kanunun 90 ıncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene 1000 YTL para cezası verilir.

2.8.2. İlgili Madde Metni

Madde 90. – İş ve işçi bulmaya aracılık

İş 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 getirilir.

2.8.3. Özel İstihdam Bürosu Kavramı

Özel istihdam büroları, özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, bir ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş

¹⁷⁸ ŞAKAR, s. 557

arayanlarla, eleman arayanlar arasında en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan, kar gayesi gúden ya da gútmeyen kuruluşlardır.

Özel istihdam büroları, işletmelerin işgücü ihtiyaçlarının karşılanması konusunda uzmanlaşmış işletmelerdir. Bu kurumların işletme olarak değerlendirilmesinin en önemli nedeni ise, iş ve işçi bulma faaliyetleri karşılığında çoğunlukla kar elde etmeleridir, ki bu özellikleri özel istihdam bürolarını kamu istihdam kurumlarından ayıran en önemli farklılıktır. İkinci önemli farklılık ise; kamu istihdam kurumlarının devlet tarafından kurulması ve yönetilmesine karşılık özel istihdam bürolarının özel girişimler sonucu faaliyetlerini sürdürmeleridir. Bu iki temel farklılık kamu ve özel istihdam kurumlarının faaliyet alanlarına da yansımaktadır.¹⁷⁹

Özel istihdam bürolarının türleri;

1) Aracılar

Bu tarz özel istihdam büroları, istihdam ilişkilerinin tarafı olmaksızın emek arz ve talebini buluşturma görevi ile üstlenirler. Bu büroların amacı, işverenden gelen talepler doğrultusunda iş arayanların süistimale uğramadan işe yerleştirilmelerini sağlamaktır. Bürolar işçi ve işverenle doğrudan sözleşme yapmazlar. Sözleşme işçi ile işveren arasında bağlanır. Dolayısıyla bu bürolar, arz ve talebi bir araya getirerek sonuçta çalışan ile işveren arasında bir istihdam hizmetinin kurulmasına aracılık yaparlar.¹⁸⁰

2) Belirli Nitelikte Eleman Sağlayan Bürolar

Bu bürolar bir anlamda işveren rolü üstlenirler. Çünkü bunlar, yasal açıdan işvereni olduğu elemanlarına işletmelerde istihdam olanağı vermektedirler. Bu tarz bürolar, işverenle sözleşme yaparak, daha önce anlaşmak suretiyle bünyesine dahil ettiği işçilerden uygun olanları geçici süreli olarak işverenin emir ve direktiflerine sunarlar. Emek arz ve talebi açısından bu bürolar, iş arayanları seçme ve toplama yöntemleri yoluyla bularak, geçici süre ihtiyacı bulunan işverenlere sunmak suretiyle iş piyasasında denge oluştururlar.¹⁸¹

¹⁷⁹ FIRAT, Zerrin YÖNEY, 'İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları', <http://www.isguc.org/zfirat3.htm>, 06.11.2005

¹⁸⁰ SAYIN ,Ali Kemal, Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları, Türkiye İş Kurumu Yayın No: 324, Ankara, 2002, s. 136

¹⁸¹ SAYIN., s. 141

2.8.4. Yaptırım

İzne tabi olan aracılık özel iş aracılığı yani devlet/kamu dışındaki özel gerçek/tüzel kişilerce icra edilen aracılık faaliyetidir. Bu faaliyet İşkur'un iznine tabi olup (İşkur K. 6/e ve 9/c, 17 vd.) iznin belli koşullarla verileceği ve üç yıl süreyle geçerli olacağı fakat şartları varsa yenilenebileceği bazense iznin iptal edilebileceği açıktır (İşkur K. 17). İşte İş K. 106 bağlamında cezayı gerektiren olgu anılan izni hiç almadan özel iş aracılığı yapmak kadar aldığı izni yeniletmeden yahut izni iptal edildiği halde iş aracılığı faaliyeti yapmaktır¹⁸².

2.9. İŞ HAYATININ DENETİM VE TEFTİŞİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK

2.9.1. Madde Metni

Madde 107. - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık

(Değişik: 23/1/2008 – 5728/500 md.)

Bu Kanunun;

a) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,

işveren veya işveren vekiline sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fil suç oluşturmadığı takdirde, sekizbin Türk Lirası idarî para cezası verilir.

¹⁸² AKYİĞİT, İş Kanunu, s. 2241

2.9.2. İş Hayatının Denetim ve Teftişi

İş denetimi ilk olarak ondokuzuncu yüzyılda, çalışanların bedeni açıdan korunması ve özellikle işçi sağlığı, iş güvenliği, kadınlar ve çocukların çalıştırılması gibi konularda yasaların uygulanmasını güvence altına almak ihtiyacı ile uygulamaya konulmuştur. Sosyal yasaların gelişimi ile birlikte, iş denetimi etkinlikleri ve sorumlulukları da giderek artmıştır. İş denetiminde en mükemmel standartlar, ancak etkili bir şekilde uygulandıkları zaman bir değer taşırlar. Ulusal düzeyde ve etkili bir uygulama, ulusal ve uluslararası iş şartları standartlarına uymanın en önemli güvencesidir¹⁸³.

İş denetiminde ilk zamanlar. Ondokuzuncu yüzyıl sonuna doğru gerçekleştirilen sosyal kalkınma alanındaki ön atılımları korumak için gerekli bir yasal hizmet gözü ile bakılıyordu. O tarihlerden bu yana tutumlar değişmiş ve günümüzde iş denetiminde, cezalandırmak yerine korumanın ve ceza vermeden önce önerilerde bulunmanın daha iyi bir usul olduğu kabul edilmiştir. İş denetimi hizmetleri genellikle devlet mekanizmasının bir parçası kabul edilmekte ve pek çok ülkede de sosyal ilişkilerin düzenli gelişimi temel amaçlar arasında kabul edildiği için, iş müfettişlerine “sosyal huzurun koruyucuları” olarak bakılmaktadır. Kamu otoritesini temsil eden memurlar olarak iş müfettişleri iş yerine girmek, orada ne bulurlarsa incelemek, usulsüzlükleri ortaya çıkarmak ve uygun cezalar vermek yetkisi ile donatılmışlardır. Sosyal huzurun koruyucusu olarak, iş müfettişlerinin çok sayıdaki etkinliklerinin iki temel amacı vardır: bunlar çalışma şartları mevzuatına uyulmasını sağlamak ve kanunların temel esprisine göre, yetkilere gerekli teklifleri yaparak, daha iyi çalışma şartları için zorlamak, kanunlarda boşluklar varsa bunları doldurmak ve sosyal temellere göre işçilerin ekonomik gelişimleri ile yüksek hayat standartlarına ulaşmalarını teminat altına almaktır¹⁸⁴.

İş denetim sisteminin ana görevleri 81 Sayılı Sözleşme'nin 3'üncü maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; çalışma süreleri, ücretler, iş güvenliği, işçi sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlara bağlı diğer hususlar iş

¹⁸³ ERKAN, Necmettin, İş Teftişi Amaçları ve Uygulama, 3. Bası, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları, 1986, Ankara, s. 1

¹⁸⁴ ERKAN, s. 6

denetiminin görev alanını oluşturmaktadır. Bu görev, İş Müfettişleri tarafından yerine getirilecektir¹⁸⁵.

Türkiye'nin 16.12.1950 tarihinde onayladığı 81 Sayılı Sözleşme, iş denetiminin merkezi bir makamın gözetim ve denetiminde olmasını öngörmüştür (md. 4). Türkiye'de, söz konusu olan merkezi yapı, 81 Sayılı Sözleşmenin onaylanmasından 29 yıl sonra, İş Kanunu'nda öngürülen İş Teftiş Tüzüğü'nün yürürlüğe girmesiyle gerçekleşmiştir. Tüzüğün getirdiği en büyük yenilik, Çalışma Bakanlığı bünyesinde, iş denetimini yürütecek bir "İş Teftiş Kurulu"nun oluşturulmasıdır. Böylece daha önce Çalışma Genel Müdürlüğü ve İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'nce ayrı ayrı yürütülen iş denetimi görevi, doğrudan Bakan'a bağlı tek merkezli birim olan İş Teftiş Kuruluna verilmiştir¹⁸⁶.

2.9.3. İlgili Maddeler

2.9.3.1. Yetkili Makam ve Memurlara İlişkin Hükümlere Aykırılık

Madde 92. – Yetkili makam ve memurlar

91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit

¹⁸⁵ DELİCE, Muzaffer, İş Denetim Sisteminin Görevleri, İş Denetimi Bülteni, Sayı:7, 2000, s. 3

¹⁸⁶ ŞAHİN, Gonca, Türkiye'de İş Denetiminin Hukuksal Dayanakları ve Tarihsel Gelişimi, İş Denetimi Bülteni, Sayı:10, 2000, s. 5

kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.

2.9.3.1.1. Yetkili Makam ve Memurlar

Devlet çıkardığı yasa vs. gibi hukuk kurallarıyla çalışma hayatını düzenlemekle kalmamakta aynı zamanda bu alanın denetim ve teftişiyle de yetkili ve sorumlu bulunmaktadır (İş K. 91/ 1, c.1). bu bağlamda çalışma hayatının devlet adına izlenmesi, denetimi ve teftişi konusunda ÇSGB'ye bağlı iş müfettişleri yetkilidir¹⁸⁷.

2.9.3.1.2. Yaptırım

Bu maddede para cezasını gerektiren olgular iş müfettişine gerekli belge ve bilgileri vermemek, çağırılınca gelmemek-ifade vermemek, iş müfettişlerini teftişi gereğince yapılabilmesi için kendilerine kolaylık göstermemek, onların emir ve isteklerini yerine getirmemek vs. halleridir¹⁸⁸.

Belirtilen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline 8000 YTL idari para cezası verilir.

2.9.3.2. İşçi ve İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Hükümlere Aykırılık

Madde 96. – İşçi ve işverenin sorumluluğu

İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş 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 başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

¹⁸⁷ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 178

¹⁸⁸ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 178

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

2.9.3.2.1. İşçi ve İşverenin Sorumluluğu

İşverenlerin bilgi ve ifadesine başvuru alan işçilere doğrudan veya dolaylı biçimde telkinde bulunmaları (onları yönlendirmeleri), onları gerçeği saklamak veya değiştirmeye sevk etmeleri yahut zorlamaları ve yahut da işçilerin (SSK, vs. gibi) ilgili makamlara başvurusu/haber/ ifade vermesi üzerine onlara kötü davranışlarda bulunması yasaklanmıştır (İş K. 96/1). Örneğin bir işçinin BÇM'ye şikayeti üzerine teftiş geçiren işverenin adeta ceza gibi bu işçinin sözleşmesini bu yüzden feshetmesi yahut onu başka bir birime göndermeye kalkışması böyledir¹⁸⁹.

Bu cezanın uygulanabilmesi için, iş müfettişinin yetkisi ve görevi sınırları içerisinde ve görevini yerine getirmeye çalışması ve bu esnada engellenmemesi zorunludur. Yoksa müfettiş görevini ve yetkisini aşan ya da ona girmeyen bir davranış sergilemeye kalkışır da engellenirse, bunun bu madde kapsamında cezayı gerektirmediği açıktır. Cezayı gerektirir engellemenin fiili davranışlara vs. dökülmesi, örneğin müfettişin işyerinde dövülmesi de nazıkçe kapıdan içeri alınmaması da aynı cezayı gerektirir ki, bu nokta yasa koyucunun cezalandırmada ölçülü davranmadığını gösterir¹⁹⁰.

2.9.3.2.2. Yaptırım

Yukarıda belirtilen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline 8000 YTL idari para cezası uygulanır.

¹⁸⁹ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 178

¹⁹⁰ AKYİĞİT, **İdari Para**, s. 179

2.10. İDARİ PARA CEZALARININ UYGULANMASINA İLİŞKİN HUSUSLAR

2.10.1. Madde Metni

Madde 108. - İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

(Değişik: 15/5/2008-5763/10 md.)

Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanununun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar çalışmamızın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARININ UYGULANMASI

3.1. İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARININ AMACI

Ülke çalışanlarının önemli bir bölümü açısından sosyal güvenliği sağlama yönünden işlevi bulunan sosyal sigorta sisteminin kendisinden bekleneni verebilmesi ancak yeterli mali kaynakla desteklenmesine bağlıdır. Bu yönde sistem büyük oranda işverenlerin kendilerinden beklenen yükümlülükleri süresinde ve tam olarak yerine getirmesi durumunda ayakta kalabilir. Çalışanların tamamının Kuruma bildirildiği ve primle ilgili yükümlülüklerinin de yerine getirildiği hallerde hem çalışanların sosyal güvenlikleri sağlanmış olacak hem de Kurumun sosyal sigorta sistemi ayakta kalmış olacaktır¹⁹¹.

Çalışma hayatının yasal kurallara uygun geçmesi yönünden; idari yaptırımlar da önemli rol oynayacaktır. Bu idari yaptırımlar çalışanlar yönünden yaşamsal önem taşımaktadır. İşverenlerin yasanın gösterdiği yükümlülükleri yerine getirme yolunda yaptırımlara maruz bırakılması; İş Kanunu'nun uygulanması yönünden zorunlu olarak kabul edilmiştir¹⁹².

3.2. İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZASINI VERECEK MAKAM

4857 sayılı İş Kanununda öngörülen idari para cezaları, 101 (özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık) ve 106 (İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık) ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir.

İdari yaptırımın (idari para cezalarının) kesinleşebilmesi ve uygulanabilmesi için ilgilisine bildirilmesi gerekir. Buna göre idari para cezası bildirimimin ilgisine 11.02.1959 tarih ve 7201 sayılı Tebliğat kanunu hükümlerine göre yapılması

¹⁹¹ ARASLI, Utkan, İdari Para Cezası Uyuşmazlıklarında Yargı Yerine İlişkin Yaşanan Kaos ve Sorunun Çözümü, Sicil, MESS, Sayı:10,Haziran, 2008, s. 196

¹⁹² ARASLI, s. 196

gerekir¹⁹³.

Kabahatler Kanunu tebliğ metninde bu karar karşı başvurulabilecek kanun yolu, mercii ve süresinin açıkça belirtilmesini aramaktadır. Bunun için idari para cezasının ilgili kişinin gıyabında verilmesi halinde uygulanacağı açıktır. Fakat karar ilgili gerçek kişinin huzurunda veriliyorsa, bu durumda kararın ilgili kişinin huzurunda verildiği tutanakta belirtilir. Sonra ilgili gerçek kişi karar karşı başvurabileceği kanun yolu, süresi ve mercii konusunda bilgilendirilir ve ilgilinin tutanağı imzalaması istenir. İmzalarsa sorun yoktur ama imzadan kaçınırsa, kaçınma olgusu tutanakta belirtilir ve karar tutanağının bir örneği ilgili gerçek kişiye verilir¹⁹⁴.

3.3. İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZ

Hukukun diğer alanları gibi iş ve sosyal güvenlik hukukunda da evvelden beri kimi yasaya (düzen kurallarına) aykırı tutumlar çeşitli yaptırımlarla karşılanmıştır. Bu yaptırımlar içinde idari para cezaları ve işyerinin kapatımı vs. gibi olgular da mevcuttu ve halen de mevcuttur. Üstelik idari para cezası vs. gibi idari yaptırımlara karşı çeşitli yargı yerleri görevlendirilmişti. Çeşitlilik içerse de sistem böyle devam ederken, 30.03.2005 tarih ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu çıkarılarak 01.06.2005'ten itibaren yürürlüğe konmuştur. Kabahatleri suç olmaktan çıkarma eğiliminin bir sonucu olarak, hem genel olarak kabahat ve idari yaptırımlara yer verilmiş, hem de bir idari işlem niteliğine rağmen idari para cezası ile mülkiyetin kamuya geçirilmesi cezalarına karşı adli yargı (Sulh Ceza-Ağır Ceza Mahkemesi) görevli kılınmıştır. Ayrıca Kabahatler Kanunu'nun diğer yasalardaki kabahatler bakımından da "genel kanun" niteliği taşıdığından söz edilmiştir¹⁹⁵.

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanununun Sekizinci Bölümünü oluşturan ve idari ceza hükümleri biçiminde genel kenar başlığını taşıyan 98-108 maddeleri arasında (onlar dahil) yer alan hükümlerde yasanın daha önce sevk ettiği hükümlere aykırı davranışta bulunan işveren/işveren vekilini (istisnaen de işçiyi) belli ölçüde idari para cezası yaptırımıyla karşılayan hükümlere yer verilmiştir¹⁹⁶.

¹⁹³ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2250

¹⁹⁴ AKYİĞİT, **İş Kanunu**, s. 2250

¹⁹⁵ AKYİĞİT, Ercan, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında **Görevli** Yargı Yeri Değişti, Sicil, MESS, Mart, 2008, 158

¹⁹⁶ AKYİĞİT, **Görevli**, s. 174

Böylece devlet, öngördüğü çalışma düzeninin öncelikle bozulmamasını ve fakat bozulduysa, onu bozanları bir ölçüde cezalandırma yoluna gitmiştir. Bilindiği üzere teknik-hukuki anlamda cezanın (izlenen bakış açısına bağlı olarak) amaçları çeşitlidir. Yıkılan toplum düzenini korumak, bozma niyeti olanları caydırmak fakat engel olamadığında toplum adına ona yaptırım uygulamak ve nihayetinde toplum düzenini bozarak anormal tutum sergileyen kimsenin ıslah edilerek topluma yeniden kazandırılması böyledir. Cezanın caydırıcılığı iki yönde görülür. Birincisi, suç işleyen bu eylemini karşılıksız bırakmadığından ve bundan sonra da bırakmayacağından o kişi, cezayla karşılaşacağı düşüncesiyle suç işlemekten çekinecektir. Diğeriyse, düzeni ihlal edenin cezalandırıldığını gören başkaları da ondan ibret alarak suç işlemekten kaçınacaklardır¹⁹⁷.

4857 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle eski uygulama değiştirilmiş ve önceki kanunda öngörülen istisnalar da kaldırılmak suretiyle tüm cezalar idari para cezasına çevrilmiş ve bu cezaları vermekle ÇSGB BG yetkili kılınmıştır. Bunun yanında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 108/2 fıkrası ile bu yaptırımların uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların çözümü için idare mahkemeleri görevlendirilmiştir. Bu mahkemelerin verdiği kararların kesin olduğu belirlenmiş, gereğinde idare yaptırımına ilişkin itirazların evrak üzerinden incelenmek suretiyle sonuçlandırılabilceği kabul edilmiştir. Ancak daha sonra 8.2.2008 tarih ve 26781 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5728 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 108/2. fıkrası yürürlükten kaldırılmış olup, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu çerçevesinde görevli yargı yeri sulh ceza mahkemesi haline gelmiştir¹⁹⁸.

08.02.2008 tarihi itibarıyla 5728 sayılı Kanun'un getirdiği son duruma göre, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yollarını düzenleyen özel bir hüküm kalmadığından, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 27 ila 31. maddeleri uyarınca kabahatlere ilişkin genel kanun yolları devreye girecektir. Buna göre, idari yaptırımlara karşı tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yetkili

¹⁹⁷ AKYİĞİT, **Görevli**,s. 174

¹⁹⁸ ARASLI, s.199

sulh ceza mahkemesine, sulh ceza mahkemesinin kararına karşı ise 7 gün içinde yetkili ağır ceza mahkemesine başvurulacaktır¹⁹⁹.

3.4. İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARININ ARTTIRIMI

Yasalardaki idari para cezalarının her takvim yılı başında yeniden değerlendirme oranında artırılmasını öngören 07.12.1988 tarih ve 3506 sayılı yasa, 1475 sayılı İş Yasası'nı kapsamına almadığından, yüksek enflasyonun %80-90 oranındaki yıllık fiyat artışlarına neden olduğu bu süreçte 1475 sayılı yasadaki idari para cezaları 1988 yılından 2000 yılına kadar sabit kalmış, 28.07.1999 tarih ve 4421 sayılı yasayla, on üç kat artırılmış ve her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılmaya başlanmıştır²⁰⁰.

1475 sayılı yasayı yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Yasası, 01.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş, tasarıda olmasına rağmen, yasada idari para cezalarının yeniden değerlendirme oranında arttırılacağı yönünde bir hükme yer verilmediğinden, 4421 sayılı yasanın 1475 sayılı yasaya atıf üzerinden 2004 ve 2005 yıllarında yeniden değerlendirme oranında arttırılmıştır. 16.12.2004 tarihinde yürürlüğe giren 04.11.2004 tarih ve 5252 sayılı TCK'nın Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Yasa, 1.3.1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Yasası'nı bütün ek ve değişiklikleri ile birlikte 01.06.2005 tarihi itibariyle yürürlükten kaldırmıştır. (md. 12) 765 sayılı Ceza Yasasının eki niteliğindeki 4421 sayılı yasada 01.06.2005 tarihinde yürürlükten kalkınca, 4857 sayılı İş Yasası'nın idari para cezalarının artışını sağlayan yasal dayanağı da yürürlükten kalktığı gibi, 01.06.2005 itibariyle, idari para cezaları 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 01.06.2003 tarihindeki tutarlara dönüşmüştür. Ancak, 5326 sayılı Kabahatler Yasası'nın 17. maddesi, yasalardaki tüm idari para cezalarının her takvim yılı başında yeniden değerlendirme oranında artırılmasını öngördüğünden, idari para cezaları 4857 sayılı İş Yasası'ndaki tutarlar üzerinden 01.01.2006 tarihinde yeniden değerlendirme oranında artırılması gerekirken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uygulaması, 01.01.2004 tarihinden itibaren her takvim yılı başında yeniden değerlendirme oranları üzerinde artırılması uygulamasına, o tarihten bu yana artmakta olan tutarlar üzerinden 01.06.2006 tarihinde de devam edilmesi yönünde olmuştur²⁰¹.

¹⁹⁹ÇALIK, Abdurrahman, İş Kanununda İdari Para Cezalarında Son Perde, www.alomaliye.com/2008/abdurrahman_calik_idaripara.htm - 36k -(15.10.2008)

²⁰⁰ AKBULUT, s.101

²⁰¹ AKBULUT, s.101

SONUÇ

Yaşamak için ihtiyaçlarını temin etmek durumunda bulunan ve bunun için iktisadi faaliyetlerini geliştiren insan, herşeyden önce çalışmak zorunda kalmıştır. Sonsuz olan ihtiyaçların baskısı, kollektif çalışmanın faydalarının anlaşılması, iş bölümünün verimliliği arttıran bir faktör olarak değerlendirilmesi ve nüfus patlaması, çalışma hayatı ve buna bağlı olarak çalışma ilişkilerinin doğmasına zemin hazırlamıştır. Çalışma hayatının bu kadar karmaşık bir yapıya sahip olması ve çalışan kesimin korunmaya ihtiyacı olması nedeniyle çalışma hayatını düzenleyen kurallara ihtiyaç duyulmuştur.

Sanayi devrimi ile başlayan iş hukukundaki gelişmeler, 1. ve 2. Dünya Savaşları, 1929 ekonomik bunalımı, çoğalan ve güçlenen sendikaların çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla başlattıkları toplu mücadeleler, sanayileşen ülkelerde devletin ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanını geliştirmiş, sosyal devlet ilkesinin öne çıkmasını sağlamıştır.

Ülkemizde, işçi-işveren ilişkileri ile çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin olarak, ilk defa 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 1961 Anayasası'ndan sonra çıkarılan, 3008 sayılı İş Kanunu da bu amaçla çıkarılmıştır. İkinci İş Kanunu olarak bilinen bu yasa Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edildikten sonra ortaya çıkan hukuki boşluğu doldurmak üzere 1971 yılında bazı ufak değişikliklerle 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. 4857 sayılı İş Yasası ile yürürlükten kaldırılıncaya kadar çalışma hayatı ilişkileri 1475 sayılı yasa ile yürütülmüştür. Hızla gelişen teknoloji ve küreselleşme ile iş kanunu esnekleştirilmiş; yeni çalışma türleri ve iş ilişkileri hızla yaygınlaşmıştır. İşin düzenlenmesinde, kısmi süreli, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli hizmet süreleri, alt işveren uygulamaları gibi yeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır.

İş kanunundaki bu hükümlerin uygulanmasının kontrolü ve cezai yaptırımları çalışma barışının ve huzurunun korunması için önemli bir rol oynamaktadır. Bu yaptırımlar; korunmaya muhtaç kesim olan çalışanlara daha iyi çalışma ortamının sağlanması dışında, işverenleri de kanunu uygulamaya zorlayarak; işyerlerindeki çalışma düzenini ve verimliliği arttıran bir unsur özelliği taşımaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 8. bölümü, iş kanununa yer alan hükümlerin aykırılık halinde uygulanacak idari ceza hükümlerini içermektedir. Mad. 98 den başlayıp 108 . inci (108 dahil) maddeye kadar de kapsayan bu bölümün içeriğine bakarsak; işyerini bildirme, genel hükümler, toplu işçi çıkarma, ücret, yıllık ücretli izin, işin düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, iş ve işçi bulma, iş hayatının denetimi gibi hükümlere aykırılık durumlarında oluşacak idari para cezalarını incelemektedir.

Avrupa Birliği Uyum Yasaları çerçevesinde; işçilik alacaklarının zamanında ve tam olarak ödenmesini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği açısından işçilerin gerekli eğitimi almasının sağlanması, ağır ve tehlikeli işkollarına ilişkin olarak getirilen düzenlemelerle çalışma yaşamında insan sağlığına verilen önemin artırılması ve iş kazalarının önlenmesi, marka patent tescilinin mecbur kılınması gibi yaptırımlar öne çıkarılmış varolan yaptırımlar da artırılarak, çalışma ilişkilerinin daha üst düzeye çıkarılması öngörülmüştür.

Çalışma yaşamına ilişkin bu idari para cezası gerektiren yaptırımlarla ilgili son dönemde oluşan yasal değişikliklere bakacak olursak; 4857 sayılı İş Kanununda öngörülen idari para cezaları; özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık (101), İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılığı (106) içeren maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 08.02.2008 tarihi itibariyle 5728 sayılı Kanun'un getirdiği son duruma göre, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki idari para cezalarına karşı başvurulacak itiraz yeri sulh ceza mahkemeleri olmuştur.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKBULUT, Ali Şahin, **İş Hukukunda** İdari Para Cezaları, 1. Bası, Turhan Kitabevi, 2007, Ankara

AKYİĞİT, Ercan, **İş Kanunu** Şerhi, 2. Bası, Seçkin Yayınevi, 2006, Ankara

AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN, Tuncay/SENYEN, İş Hukuku, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2006, Ankara

CENTEL, Tankut, **İş Hukuku** Cilt.1, 1. Bası, Kazancı Yayınları, 1993, İstanbul

Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde devletin Rolü ve İşlevleri, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, TÜHİS, Ekim 1998

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 19.Bası, Beta Yayınları, 2006, İstanbul

ÇÖĞENLİ, M. Taner, Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, Tasvir Matbaacılık, 1983, İstanbul

DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Bası, Anadolu Matbaacılık, 2003, İzmir

DEMİRBİLEK, Tunç, 'İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ders Notları', Dokuz Eylül Yayınevi, Mart 1999- İzmir

ERKAN, Necmettin, İş Teftişi Amaçları ve Uygulama, 3. Bası, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları, 1986, Ankara

EVREN, Öcal Kemal, İş Hukukunda Cezalar – Sirküler Rapor, TÜRMOB Yayınları, 2005-12, Ankara

EVREN, Öcal Kemal/AKPINAR, Suat Hayri, İş Mevzuatı Uyarınca Yapılması Gereken İş ve İşlemler, 1. Bası, TÜRMOB Yayınları, Ankara, 2007

İNAN, Atilla/DEMİR,İbrahim, Açıklamalı-Gerekçeli Kabahatler Kanunu, 1. Bası, 2006, Ankara

KARAGÜLMEZ, Ali, **Suç** Olmaktan Çıkarma-İdari Para Cezaları-Açıklamalı Kabahatler Kanunu, Seçkin Yayınevi,2005, Ankara

KARAGÜLMEZ, Ali, **Adli ve İdari** Para Cezaları, 1. Bası, Seçkin Yayınları, 2001, Ankara

LAPEYRE, Jean/ HOFFMAN, Reiner, Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ile Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nün Ortak Konferans Belgeleri, 1. Bası, Türk Harb-İş Sendikası, 1994, Ankara

ODAMAN, Serkan, Türk ve Fransız İş Hukukunda **Ödünç İş** İlişkisi, Legal Yayıncılık, 2007, İstanbul

SAYIN ,Ali Kemal, Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları, Türkiye İş Kurumu Yayın No: 324, Ankara, 2002

ŞAKAR, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, 1. Basım, Yaklaşım Yayıncılık, 2006, Ankara

TANKUT, Centel, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, 1. Bası, Fakülteler Matbaası, 1982, İstanbul

TURAN, Kamil, İş Hukukunun Genel Esasları, 1. Bası, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 1990, Ankara

MAKALELER

AFŞİN, Kasım, Asgari Ücret, İş Denetimi Bülteni, Sayı:10, 2000, Ankara

AKBULUT, Ali Şahin, '**İdari Cezalar** Yaptırımlar', İş Denetimi Bülteni, Eylül-Aralık, 2002 Sayı. 18

AKYİĞİT, Ercan, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında **Görevli** Yargı Yeri Değişti, Sicil, MESS, Mart, 2008

ARASLI, Utkan, İdari Para Cezası Uyuşmazlıklarında Yargı Yerine İlişkin Yaşanan Kaos ve Sorunun Çözümü, Sicil, MESS, Sayı:10,Haziran, 2008

ARSEVEN, Faik, 'Yeni İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı', http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=934 (24.11.2005)

ÇALIK, Abdurrahman, İş Kanununda İdari Para Cezalarında Son Perde, www.alomaliye.com/2008/abdurrahman_calik_idaripara.htm - 36k -(15.10.2008)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, ' Cumhuriyetimizin 75. Yılında İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği', Sayı: 1, Ekim - Aralık 1998

DELİCE, Mustafa, İş Yasasında Ücrete İlişkin Cezanın Kapsamı, İş Denetimi Bülteni, Aralık, 2004

DELİCE, Muzaffer, İş Denetim Sisteminin Görevleri, İş Denetimi Bülteni, Sayı:7, 2000

FIRAT, Zerrin YÖNEY, 'İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları', <http://www.isguc.org/zfirat3.htm>, 06.11.2005

GÜVEN, Rana, Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 2001, Ağustos

İşletmelerin İnşası ve Açılması Sırasındaki İzinler,Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı WEB Sitesi, http://www.csgb.gov.tr/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=24, (10.10.2008)

KÜÇÜK, C. Tanıl, Bugünün Çocuk İşçileri Yarının Niteliksiz ve İşsiz Gençleri Olacak, ÇSGB Çalışan Çocuklar, Sayı:4, Aralık, 2001

MERT, Vedat Reha, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler', http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31 (24.12.2005)

ODAMAN, Serkan, **Türk İş** Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, Sicil, MESS, Haziran, 2008

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, İş Kanununa Göre Süt İzni Uygulaması', http://www.alomaliye.com/mart_06/cumhur_sinan_sut_izni.htm, (10.10.2008)

ŞAHİN, Gonca, Türkiye'de İş Denetiminin Hukuksal Dayanakları ve Tarihsel Gelişimi, İş Denetimi Bülteni, Sayı:10, 2000

TOPCUK, Yılmaz, Telafi Çalışması Yapan İşçilerin Sosyal Güvenliği, Yaklaşım Dergisi, 2006, Aralık

TUNCAY , A. Can, 'Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği', http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=759, (26.12.2005)

UÇUM, Mehmet, Personel Özlük Dosyası Ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler, http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_896.htm, (10.10.2008)