

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İDARİ PARA CEZALARI VE İDARİ PARA CEZALARINA KARŞI BAŞVURU YOLLARI

Elif CANBOLAT*

1.GİRİŞ

Birinci Dünya Savaşı sonrası ülkeler, tarıma dayalı ekonomiyi terk edip, sanayileşmeye başladılar. Sanayinin gelişimi ile kazanç güdüsüyle işlenen, kamu vicdanını yaralamayan ve doğal suç niteliği taşımayan ekonomik suçlar da artış gösterdi. Devlete zarar veren bu suçlarla beraber adli suçların da artması ile tüm yetkileri elinde bulunduran hâkim, iş yükü altında ezilmeye başladı. Bunun üzerine depenalizasyon akımı ortaya çıktı ve bunun sonucunda hafif suçlar olarak nitelendirilen ekonomik suçların yaptırımlarını belirleme ve uygulama yetkisi idareye bırakıldı ve idari para cezaları uygulanmaya başlandı.

Ekonomik suçlar ve yaptırımları genel kanunlarla düzenlenmeyip, kendilerini ilgilendiren kanunların ceza hükümleri babında düzenlenmektedir. Bunun iki nedeni vardır: Birincisi ekonomik suçların doğal suç niteliği taşımasıdır. İkincisi ise, hukukta bütünlüğü sağlamak kaygısıdır. Bu yüzden İş Kanununda da idari para cezaları düzenlenmiştir.

2.4857 sayılı İş Kanununda Düzenlenen İdari Para Cezaları

İş Kanununda idari para cezaları, kanunun sekizinci bölümünde "İdari Ceza Hükümleri" başlığı altında on madde halinde düzenlenmiştir.

2.1. İşyerini Bildirme Yükümlülüğüne Aykırılık

İş Kanununun 3. maddesi uyarınca, İş Kanununun kapsamına giren nitelikte bir iş yerini 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 ve bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini varsa işveren vekili ya da vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Bu bildirim İş Kanununa göre iş alan alt işveren de, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte yapmakla yükümlüdür. Yapılan bu bildirim iş müfettişlerince incelenir. İş müfettişleri bu bildirim muvazaalı olduğunu tespit ederlerse, İş Kanununun 98. maddesi uyarınca asıl işveren, alt işveren veya vekilleri ayrı ayrı 10.000 TL idari para cezasına çarptırılır. Böyle bir bildirim hiç yapmayan işveren veya işveren vekiline ise, çalıştırılan her işçi için 100 TL idari para cezası uygulanır.

İş Kanununun 85. maddesi kapsamına giren ağır ve tehlikeli işler yapan bir işyerinin bildirim yükümlülüğünü ihlal eden işveren veya işveren vekiline ise, çalıştırılan her işçi için 1.000 TL idari para cezası uygulanır.

* Çorum Barosu'na kayıtlı avukat.

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

2.2. Genel Hükümlere Aykırılık

2.2.1. İş Kanununun 5. ve 7. maddelerine aykırılık

İşverenin yükümlülüklerinden biri de İş Kanununun 5. maddesinde ifade edilen eşit davranma borcudur. Eşitlik çalışma yaşamının bütün sükeleri arasında gözetilmesi gereken bir ilke olsa da iş hukukunda, "Eşit Davranma İlkesi" başlığı altında daha çok işverenin işçileri arasında ayırım yapmaması şeklinde bir borç somutlaşır.

İş Hukukunda anılan eşitlik kavramından, şekli anlamda eşitlik anlaşılmalıdır. Çünkü bazı öyle durumlar olabilir ki, burada işverenin işçileri arasında ayırım yapmaması eşitsizliğe yol açar, böyle durumlarda işveren işçileri arasında ayırım yapmak zorundadır. Bu zorunluluk eşit davranma borcunun sonucudur. Şu halde eşit davranma borcu, işverenin haklı nedenler bulunmaksızın işçileri arasında farklı davranmaması, yani; haksız ayırmada bulunmaması, keyfi davranışlardan kaçınması; haklı nedenler varsa ayırmada bulunması, farklı davranması yükümlülüğünü ifade eder.¹ Buna rağmen eşit davranma borcu kimi alanlarda mutlak bir nitelik taşır. Bu durumlarda işveren, işçileri arasında hiçbir ayırım yapamaz. Kişi hak ve özgürlüklerinin mutlak riayeti gerektirdiği durumlar buna örnek olarak gösterilebilir. Daha açık bir ifade ile ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel eğilim, dini ve felsefi inanç, siyasal düşünce gibi nedenlerle işverenin ayırım yapmama yükümlülüğü mutlaktır. İşverenin, işçinin mesleki durumu bakımından da eşit davranma yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülük nispi bir nitelik taşır. Çünkü burada ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerde "prorata temporis ilkesi" uygulanır. Yani işveren, kısmi süreli ve belirli süreli çalışan işçinin, paraya ilişkin menfaatlerinden, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanmasını sağlayabilir. Ancak prorata temporis ilkesi, diğer durumlar için geçerli değildir.

Eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, İş Kanununun 99. maddesi uyarınca bu durumdaki her işçi için 50 TL para cezası verilir.

İş Kanununun 7. maddesinde, geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçisini, rızasını almak suretiyle, geçici ve nispeten kısa süre çalışmak üzere bir başka işverenin emrine vermesiyle kurulan ilişkidir.² Burada işveren ile kendi işçisi arasındaki ilişki sona ermemiştir. İşverenin ücreti ödeme, işçiyi gözetme ve sosyal sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici işverenin de, ücret ödeme, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı eğitim verme, işçiyi gözetme ve sosyal sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülüğe aykırı davranan işverene ve geçici işverene, İş Kanununun 99. maddesi uyarınca, yükümlülüğünü ihlal ettiği her işçi için 50 TL idari para cezası uygulanır.

¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, H. , İş Hukuku, Ankara 2005, sh. 429

² MOLLAMAHMUTOĞLU, H. , a.g.e., sh. 221

2.2.2.İş Kanununun 8. ve 14. maddelerine aykırılık

İş Kanununun 8. maddesi uyarınca, süresi bir yıldan az olan iş sözleşmeleri özel bir şekle tabi değildir. Ancak işçinin haklarını korumak amacıyla kanun koyucu işvereni bazı koşullar altında belge düzenlemekle yükümlü tutmuştur. Buna göre işveren 8. madde uyarınca, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde 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. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu belge en geç sona erme tarihinde işçiye verilmelidir. İş Kanununun 8. maddesinde yer alan yükümlülüğe aykırı davranan işverene, İş Kanununun 99. maddesi uyarınca bu durumdaki her işçi için 50 TL para cezası verilir.

İş Kanununun 14. maddesinde esnek çalışmayı konu edinen kısmi süreli iş sözleşmesinin türlerinden biri olan çağrı üzerine çalışma düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, çağrı üzerine çalışmayı konu edinen iş sözleşmesi, yazılı şekle tabidir ve çalışma süresinin kararlaştırılması gerekmektedir. Taraflar sözleşmede herhangi bir zaman dilimi uyarınca çalışma sürelerini belirlememişlerse, Kanun çalışma süresini, hafta esasına göre, haftada yirmi saat olarak belirler. Çağrı üzerine işçinin günlük çalışma süresinin de taraflarca belirlenmesi gerekir. Şayet taraflar günlük çalışma süresini de belirlememişlerse, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. Taraflar aksini kararlaştırmadıkça, işverenin işçinin çalışacağı günden en az dört gün önce çağrı yapması gerekir. Ayrıca çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenen sürede işçi çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazandığından işverenin ücret ödeme yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülüklere aykırı davranan işveren, İş Kanununun 99. maddesi uyarınca yükümlülüklerini ihlal ettiği her işçi için 50 TL idari para cezasına çarptırılır.

2.2.3.İş Kanununun 28. maddesine aykırılık

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren çalışma belgesi adında bir belge verilir. Çalışma belgesi düzenlemeyen ya da gerçeğe aykırı olarak çalışma belgesi düzenleyen işverene İş Kanununun 99. maddesi uyarınca bu durumdaki her işçi için 50 TL para cezası verilir.

2.3 Toplu İşçi Çıkarma Yükümlülüklerine Aykırılık

İş Kanununun 29. maddesi uyarınca, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu, işyerinde çalışan işçi sayısı 20–100 arasında ise en az 10, 101–300 arasında ise en az %10 oranında, 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilciliklerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Yazılı bildirimde, işçi çıkarmanın nedenlerine, çıkarılacak işçi sayısına ve gruplarına ve işe son verme

işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması gerekir. Bildirimden sonra, işveren ile işyeri sendika temsilcileri arasında toplu işçi çıkarmanın önlenmesi veya çıkarılacak işçi sayısının düşürülmesi yahut çıkarmanın olumsuz sonuçlarının en aza indirilmesi konulu görüşmeler yapılır. Görüşmelerin sonunda toplantı yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Bu yükümlülüklere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline, İş Kanununun 100. maddesi uyarınca işten çıkardığı her işçi için 200 TL para cezası verilir.

2.4.Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğüne Aykırılık

İş Kanununun 30. maddesi uyarınca, işverenler, eli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde % 3 özürlü, kamu işyerlerinde ise % 4 özürlü ve % 2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülüğe aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline, İş Kanununun 101. maddesi uyarınca çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 750 TL para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

2.5.Ücretle İlgili Hükümlere Aykırılık

2.5.1.İş Kanununun 32. ve 39. maddelerine aykırılık

İş Kanununun 32. maddesi uyarınca asıl ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret eklerinin asıl ücretle oluşturduğu bütüne giydirilmiş ücret adı verilir. Ücret ekleri olarak nitelendirilen ödemeler, kanunen istisnai hallerde ücret kavramına dâhil edilmiştir. Bu nedenle kanunen açıkça belirtilmedikçe işçilik haklarının hesabında kural olarak asıl ücret esas alınır.

İş Kanununun 32. maddesinde verilen ücret tanımı uyarınca, ücret nakdi bir ödemedir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. (İş K. 32/4) Ancak ücret ekleri aynı olarak ödenebilir.

İş Kanununun 32. maddesi ve Borçlar Kanununun 83. maddesi uyarınca işçi ücreti tedavüldeki Türk Parası ile ödenir. Ücretin sözleşme ile yabancı para olarak kararlaştırılması mümkündür. Ancak bu durumda dahi ücret ödemesi, ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile yapılır.

Ücret kural olarak iş ifa edildikten sonra ödenir. Ancak sözleşmeyle aksi kararlaştırılabileceği gibi bir kanun hükmü ya da iş yeri uygulaması, örf adet kuralı da aksini öngörebilir. Bu duruma örnek olarak, Basın İş Kanununun 14. maddesi gösterilebilir. İş Kanununa göre işçi ücretleri en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. (İş K. 32/4) İş Kanununun 32/4. maddesi hükmü emredici bir nitelik taşıdığı için, ödeme süresinin kanunda

öngörülen azami süreden daha uzun veya asgari süreden daha kısa bir süre belirlenemez. Ancak ödeme zamanı gelmediği halde işçinin ücret talebinde bulunabileceği iki hal vardır. Bunlardan ilki BK. 326/sonda ve İş Kanununun 32/6. maddesinde düzenlenen iş sözleşmesinin sona ermesi halidir. İş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte işçinin ücreti ve ücret ekleri muaccel olur. İkincisi ise, BK. 327. maddesinde avans matlabı ile düzenlenen durumdur. Buna göre, işveren işçinin zarureti dolayısıyla ihtiyacı bulunan ve ödemesi kendisini zarar ve sıkıntıya sokmayan avansları, yapılan iş nispetinde işçiye vermekle yükümlüdür.

Ücret ile ilgili bu yükümlülükler uymayan işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye İş Kanununun 102. maddesi uyarınca ücret ile ilgili hakları ihlal edilen her işçi ve her ay için 100 TL idari para cezası verilir.

2.5.2. İş Kanununun 37., 38. ve 52. maddelerine aykırılık

İş Kanununun 37. maddesi uyarınca işveren, işyerinde veya banka aracılığı ile yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösteren, imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan ve "ücret hesap pusulası" adı verilen bir belge vermekle yükümlüdür. 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 yükümlülüğünü ihlal eden işveren veya işveren vekiline, İş Kanununun 102. maddesi uyarınca 200 TL idari para cezası verilir.

Ücretin işçi ve ailesinin çoğu kez yegâne geçim vasıtası olması nedeniyle sıradan bir alacak olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu yüzden ücretin korunması gerekir. Ücret, öncelikle, ücret ödeme borcunun yükümlüsü olan işverene karşı korunmalıdır. Bu yüzden kanun koyucu İş Kanununun 38. maddesinde ücretten ceza olarak yapılacak kesintileri düzenlemiştir. İş Kanununun 38. maddesi uyarınca ücret kesintisi cezası, ancak toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerinde gösterilen nedenlerle bir ayda iki gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olmamak kaydıyla yapılabilir. Ceza olarak yapılan kesintiler nedenleri ile birlikte işçiye hemen bildirilmek zorundadır. Ücretten ceza olarak kesilen miktarlar, 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, kesildikleri tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Ayrıca her işveren bu paraların ayrı bir hesabını tutmak zorundadır. Bu yükümlülüğünü ihlal eden işveren veya işveren vekili, İş Kanununun 102. maddesi uyarınca 200 TL idari para cezasına çarptırılır.

İş Kanununun 52. maddesi uyarınca, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğünü ihlal eden işveren veya işveren vekiline, İş Kanununun 102. maddesi uyarınca 200 TL idari para cezası verilir.

2.5.3.İş Kanununun 41. maddesine aykırılık

İş Kanununun 41. maddesi fazla çalışma kavramını düzenlemektedir. Buna göre kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. Şu halde günlük kanuni çalışma süresi üzerinde yapılan çalışma, haftalık 45 saati aşmadığı sürece fazla çalışma olarak kabul edilmeyecektir. Bununla birlikte aynı madde hükmüne göre, 63. maddede belirtilen denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak kaydıyla, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.³ Fazla çalışma için, İş Kanununun 41. maddesi uyarınca işçinin onayı gerekir. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesi uyarınca da bu onayın yazılı olması gerekir.

İş Kanununun 41. maddesi uyarınca fazla çalışma süresi bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Fazla çalışma sürelerinin hesabı yönetmelik uyarınca yapılır. Buna göre, yarım saatten az süren çalışmalar yarım saat, yarım saatten fazla süren çalışmalar ise bir saat olarak kabul edilir.

İş Kanununun 41. maddesi uyarınca fazla çalışmanın karşılığı işçiye, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Ancak işçi dilerse fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı olarak da ödenebilir. Bu durumda işçi, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İş Kanununun 102. maddesi uyarınca, 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 100 TL idari para cezası verilir.

2.6.Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık

Yıllık ücretli izin, İş Hukukunda, işçinin, ücretinden yoksun kalmadan belirli zaman aralıkları ile geçici olarak iş yükümlülüğünden kurtulmasını sağlayan izin dönemlerini ifade eder.⁴ Yıllık ücretli izin hakkı, Anayasanın 50. maddesinde çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkı çerçevesinde İş Kanununun emredici hükümleri arasında düzenlenmiştir. İş Kanununun 56. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu izin, kıdemi 1 yıldan 5 yıl (dahil) a kadar olanlara 14 günden az, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden az, 15 yıl(dahil) dan daha fazla olanlara 26 günden az olarak verilemez. Belirlenen bu süreler işveren tarafından kural olarak bölünemez. Ancak öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. Bu hükme aykırı olarak yıllık izini bölen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, İş Kanununun 103. maddesi uyarınca 100 TL para cezası uygulanır.

³ MOLLAMAHMUTOĞLU, H. ,a.g.e., sh. 691

⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, H. , a.g.e., sh.731

İş Kanununun 57. maddesinde yıllık izin ücreti düzenlenmiştir. Buna göre, işveren yıllık izin ücretini, işçinin izne başlamasından önce peşin olarak veya avans olarak işçiye ödemek zorundadır. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ayrıca ödenmesi gerekir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 21. maddesi uyarınca, işveren, izin ücreti yanında, ödenmesi izin dönemine rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki hakları işçiye, izine başlamadan önce peşin olarak verilmek veya avans olarak ödemek zorundadır. Yıllık izin ücreti, 50. madde uyarınca hesaplanır. Buna göre yıllık izin ücreti asıl ücret üzerinden hesaplanır. Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara 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. 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. Burada belirlenen usule aykırı olarak yıllık izin ücretini ödeyen ya da eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, İş Kanununun 103. maddesi uyarınca 100 TL idari para cezası uygulanır.

İş Kanununun 59. maddesinde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde izin ücreti düzenlenmiştir. Buna göre, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçinin kendisine ya da hak sahiplerine işveren tarafından ödenir. İşveren veya işveren vekili bu yükümlülüğü yerine getirmezlerse, bu durumda olan her işçi için, İş Kanununun 103. maddesi uyarınca 100 TL idari para cezasına çarptırılır.

İş Kanununun 60. maddesi uyarınca, 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. İş Kanununun 103. maddesi uyarınca, bu yönetmeliğe aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için 100 TL idari para cezası uygulanır.

2.7.İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık

İş Kanununun, İşin Düzenlenmesi konulu dördüncü bölümünün ilk maddesinde (İş K. 63) çalışma süresi düzenlenmiştir. Buna göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 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 on bir 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. İşçilerini bu sürelerle aykırı olarak çalıştıran işveren ve işveren vekiline İş Kanununun 104. maddesi uyarınca 500 TL idari para cezası verilir.

İş Kanununun 68. maddesinde, ara dinlenmeleri düzenlenmiştir. İş kanunu ara dinlenme sürelerini, günlük çalışma sürelerine göre tespit etmiştir. Buna göre, 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika; 4 saatten fazla 7,5 saat (dâhil) e kadar olan çalışmalarda 30 dakika; 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilir. Bu süreler asgaridir. Bu sürelerden daha az ara dinlenme süresi veren işveren veya işveren vekilleri, İş Kanununun 104. maddesi uyarınca 500 TL idari para cezasına çarptırılır.

İş Kanununun 69. maddesi gece çalışmalarını düzenlemiştir. Gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez. Bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren veya işveren vekilleri, İş Kanununun 104. maddesi uyarınca 500 TL idari para cezasına çarptırılır.

Günlük çalışmanın gece çalışması olarak devamını gerektiren faaliyetlerin ortaya çıktığı işyerlerinde postallar halinde çalışma biçimi bir zaruret olarak ortaya çıkar. İş Kanununun 69. maddesi uyarınca, 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. Şu halde kanunun bu hükmüne göre, işçi postallarının haftada bir, en geç iki haftada bir gece postasının gündüze alınması suretiyle değiştirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğe aykırı davranan, işveren veya işveren vekilleri, İş Kanununun 104. maddesi uyarınca 500 TL idari para cezasına çarptırılır.

İş Kanununun 71. maddesi uyarınca, on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört 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. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak, on beş 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 öngörülen sürelerden çok olamaz. Bu madde hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, İş Kanununun 104. maddesi uyarınca 500 TL para cezası verilir.

İş Kanununun 72. maddesi uyarınca, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. İş Kanununun 73. maddesi uyarınca, sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Bu madde hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, İş Kanununun 104. maddesi uyarınca 500 TL para cezası verilir.

2.8.İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Hükümlere Aykırılık

2.8.1.İş Kanununun 78. maddesine aykırılık

İş Kanununun 78. maddesi uyarınca, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Bu yönetmeliğe uymayan işveren veya vekili, almadığı her iş sağlığı ve iş güvenliği önlemi için 200 TL para cezası ödemek zorundadır. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır. (İş K. 105)

2.8.2.İş Kanununun 86. ve 87. maddelerine aykırılık

İş Kanununun 86. maddesi uyarınca, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin, işe girişlerinde ve işe devam süresince en az yılda bir kez işe elverişli ve dayanıklı olduklarını gösteren bir rapor almak zorundadırlar. 14–18 yaşındaki çocuk ve genç işçilerin, işe girerken ve 18 yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa doktor muayenesinden geçmeleri ve rapor almaları zorunludur. Bu yükümlülüğe uymayan işveren ve işveren vekillerine, raporu alınmayan her işçi ve çocuk için 200 TL idari para cezası verilir.

2.8.3.İş Kanununun 77, 78, 79, 80, 81, 88 ve 89. maddelerine aykırılık

Kanunun, 77. madde hükümlerine aykırı hareket eden, yani; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli her türlü önlemi alamayan, araç ve gereçleri noksansız bulundurmayan, bu maddedeki denetleme, bilgilendirme ve eğitim yükümlülüklerini yerine getirmeyen, 79. maddeye göre faaliyeti durdurulan işi izinsiz devam ettiren veya kapatılan işyerini izinsiz açan; 80. maddeye göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmayan, çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararlarını uygulamayan; 81. maddeye aykırı olarak sağlık birimi oluşturmayan, işyeri hekimi çalıştırmayan; 88 ve 89. maddelere aykırı olarak yönetmeliğe uymayan işveren veya vekiline 1.000 TL idari para cezası verilir.

2.8.4.İş Kanununun 85. maddesine aykırılık

Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçük genç işçileri çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için 1.000 TL, işçilerine mesleki eğitim vermeksizin işçilerini ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için 500 TL idari para cezası uygulanır.

2.9. İş ve İşçi Bulma Hükümlerine Aykırılık

İş Kanununun 90. maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene 1.000TL para cezası verilir.

2.10.İş Hayatının Denetim ve Teftişi İle İlgili Hükümlere Aykırılık

2.10.1.İş Kanununun 92/2. maddesi hükümlerine aykırılık

İş Kanununun 92. maddesi uyarınca, 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 kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren veya işveren vekillerine 8.000 TL idari para cezası verilir.

2.10.2.İş Kanununun 96. maddesi hükümlerine aykırılık

İş Kanununun 96. maddesi uyarınca, iş 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. 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 vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır. Bu yasakları ihlal eden işveren veya işveren vekillerine 8.000 TL idari para cezası verilir. (İş K. 107)

3.4857 sayılı İş Kanununda Düzenlenen Hususlar

İş Kanununda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir.

4.4857 sayılı İş Kanunu Hükümlerine Aykırılık Nedeniyle Verilen İdari Para Cezalarına Karşı Başvuru Yolları

Kabahatler Kanununun 2. maddesinde, kabahat, yasanın karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık olarak tanımlanmış, 16. maddesinde kabahatler karşılığı uygulanacak olan idari yaptırımların, idari para cezası ve tedbirlerden ibaret olduğu belirtilmiştir.⁵

⁵ Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 16.5.2006 tarihli 2006/9-23 Esas, 2006/141 Karar sayılı kararı

İş Kanununda, idari para cezalarına karşı başvuru yolları düzenlenmemiştir. Kabahatler Kanununun 3. maddesinde, "Bu kanunun idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda hüküm bulunmaması halinde uygulanır." denilmiştir; bu Kanunun 27. maddesinin (1) numaralı bendinde de, idari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabileceği öngörülmüştür.⁶

5.SONUÇ

Sanayi gelişimi ile doğal suç niteliği taşımayan, kamu vicdanını yaralamayan, ancak başta devletin mağduriyeti olmak üzere birçok mağduriyete yol açan ekonomik suçlar artış göstermiştir. Sanayi toplumunun getirisi olan bu suçtan, en çok sanayi toplumunun sükeleri olan işçiler ile sosyal güvenlik kurumları (devlet) zarar görmüştür. Bu yüzden kanun koyucu hem İş Kanununda işçileri koruyan kabahatleri ve bunların yaptırımı olarak da idari para cezalarını düzenleme ihtiyacı duymuştur.

Tereddüt ve karışıklıklara neden oluyor olsa da, Uyuşmazlık Mahkemesinin yerleşik kararlarına göre, İş Kanunu hükümleri uyarınca verilen idari para cezalarına karşı adli yargı yerleri görevlidir. Dolayısıyla İş Kanunu hükümleri uyarınca verilen idari para cezalarına karşı, kararın ilgiliye tebliğinden itibaren 15 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine itiraz edilebilir.

⁶ Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün 2.10.2006 tarihli, 2006/136 Esas, 2006/146 Karar sayılı kararı