

PAPER DETAILS

TITLE: İS SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMAYAN İSVERENLERİN İDARİ
SORUMLULUĞU

AUTHORS: Mrefik KORKUSUZ,Tuba Nur KORKUSUZ

PAGES: 200-225

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2030314>

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMAYAN İŞVERENLERİN İDARİ SORUMLULUĞU

*Prof. Dr. M. Refik KORKUSUZ**

*Tuba Nur KORKUSUZ***

ÖZET

İşyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması veya eksik alınması sebebiyle yaşanan iş kazalarında çok sayıda işçi yaralanmakta ya da hayatını kaybetmektedir. Bu kazalar nedeniyle oluşan olumsuzlukları önlemek; kamu düzenini, genel huzuru, asayiş ve de halkın sağlığını korumak, idarenin asli görevlerindendir. İşte idare, bu görevlerini yerine getirirken, kendisine kanunlar çerçevesinde verilen idari yaptırımlara başvurmaktadır. İdari yaptırım “*idarenin bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği yetkiye dayanarak idare hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya bir işlemi ile uyguladığı yaptırımlarla, verdiği cezalardır. Doğrudan uygulanabilirliği, çabukluğu ve etkinliği nedeniyle diğer cezalardan daha etkindir.*”

Kanun gereği, yapılan teftişlerde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı veya eksik alındığının tespit edilmesi durumunda idarenin uygulayabileceği idari yaptırımlar;

- İşin durdurulması,
- İdari para cezası,
- Kamu ihalesinden yasaklama,
- İşçilerin çalışmaktan alıkonulması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

* İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.B.D. Öğretim Üyesi.

** İstanbul Barosu Avukatlarından.

Esasen, idare tarafından uygulanan idari yaptırımlarda amaç işvereni cezalandırmaktan daha çok, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymasını sağlayarak daha fazla işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğramasını önlemektir. İdarenin idari yaptırım uygulaması için mutlaka bir zararın ortaya çıkması aranmayacaktır. Buna göre idare zarar doğmadan önce bir zararın doğmasını önlemek amacıyla idari yaptırım uygulayabilecek ya da zarar doğduktan sonra da sorumlu kişinin ıslahı amacıyla da idari yaptırım uygulayabilecektir.

ABSTRACT

A lot of workers are either hurt or passed away in the work accidents which are due to not taking necessary occupational health and safety precautions or taking them incompletely in the workplaces. It is of the fundamental duties of the administration that preventing predicaments stemming from these accidents and also protecting the public order, public peace, public security and public health. Thus, the administration applies administrative sanctions which are granted to itself by law when fulfilling the duties. Administrative sanctions are the punishments that do not require any court decision, based upon the explicit authorities which are granted by law, and applied directly via a transaction with sui generis methods.

By operation of law, in the event of determining that occupational health and safety precautions are taken by no means or incompletely by the employer in the inspections, the administration can apply the following administrative sanctions;

- Stopping the work
- Administrative fine
- Banning from public procurement
- Detaining workers from work.

Substantially, the aim of these administrative sanctions is more of preventing work accidents and occupational diseases from happening via having the employer obey the occupational health and safety precautions, rather than punishing the employer. It won't specifically be needed that a damage to be arisen to apply administrative sanctions by administration. So, the administration can apply administrative transactions either before the damage is arisen to prevent the damage, or to reform the responsible person after the damage is arisen.

I. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN ALINMAMASI NEDENİYLE GENEL SORUMLULUĞU

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarını hukuki sorumluluk, cezai sorumluluk ve idari sorumluluk şeklinde alt başlıklara ayırmak mümkündür. Bunlardan hukuki sorumluluk kapsamına giren hususlar, çalışanlar yönünden, işverenin ödeyeceği maddi tazminat, manevi tazminat ile mirasçılarının talep edebileceği destekten yoksun kalma tazminatı sorumluluklarıdır. İşverenlerin işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almamalarının sonucunda ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları durumlarında işverenlerin cezai sorumlulukları da doğmaktadır. Türk Ceza Kanunu'ndaki¹ düzenlemelere göre iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bir işçinin yaralanması veya ölmesi halinde taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçları, diğer unsurları da mevcutsa söz konusu olabilecektir². Öte yandan, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle de sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluk, diğer yargı kararı sonucunda belirlenecek yaptırımlara göre çok daha seri ve çabuk uygulanabilir ve önlenebilir mahiyet taşımaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması veya eksik alınması nedeniyle yaşanan iş kazalarında çok sayıda işçi yaralanmış ya da hayatını kaybetmiştir. Bu kazalar nedeniyle oluşan olumsuzlukları önlemek; kamu düzenini, genel huzuru, asayiş ve de halkın sağlığını korumak, idarenin asli görevlerindendir. İşte idare, bu

¹ R.G., T., 12/10/2004, S., 25611.

² EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul-2016, s. 390; KAYA, Pir Ali, Liability of Employers to Protect Workers (Responsibility for Occupational Health and Safety Measures) and The Binding Legal and Criminal Liabilities in Turkish Labour Law, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/4, s. 47; SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayınları, İstanbul-2015, s. 349

görevlerini yerine getirirken, kendisine kanunlar çerçevesinde verilen idari yaptırımlara başvurmaktadır. Anayasa mahkemesinin bir kararında geçen idari yaptırım tanımına göre³; “idarenin bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği yetkiye dayanarak idare hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya bir işlemi ile uyguladığı yaptırımlarla, verdiği cezalara ‘idari yaptırım’ denilmektedir.”

İdari yaptırımlar, hukuk mahkemelerinin verdiği tazminata ilişkin kararlardan ve ceza mahkemelerinin verdiği hürriyeti bağlayıcı cezalardan farklı olarak muhatabın işverenin şahsına, işyerine veya işverenin malına da yönelik olabilir.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİN ALINMAMASI NEDENİYLE İŞVERENİN İDARİ SORUMLULUĞU

Halen yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun (İSİGK) 24. maddesinde bu kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılacağı belirtilmiştir. Yapılan teftişlerde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı veya eksik alındığının tespit edilmesi durumunda idarenin uygulayabileceği idari yaptırımlar;

- İşin durdurulması,
- İdari para cezası,
- Kamu ihalesinden yasaklama,
- İşçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır.

³ AYM, T. 23.10.1996, E. 1996/48 K., 1996/41, GÜNDAY, Metin, **İdare Hukuku**, 10. Bası, Ankara-2011, s. 239, dn. 220.

Esasen, idare tarafından uygulanan idari yaptırımlarda amaç işvereni cezalandırmaktan daha çok, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymasını sağlayarak daha fazla işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğramasını önlemektir. İdarenin idari yaptırım uygulaması için mutlaka bir zararın ortaya çıkması aranmayacaktır⁴. Buna göre idare zarar doğmadan önce bir zararın doğmasını önlemek amacıyla idari yaptırım uygulayabileceği gibi⁵, zarar doğduktan sonra da sorumlu kişinin ıslahı amacıyla da idari yaptırım uygulayabilecektir⁶. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁷ en az bir çalışanın bulunduğu tüm işyerlerinde ve tüm sigortalılara kanunda belirtilen istisnalar hariç olmak üzere uygulanacaktır⁸. Bu durumda, denilebilir ki, idari yaptırımlar; aslında yargı kararları ile ortaya çıkan hukuki yaptırımlara göre çok daha seri ve tatbiki kabil olan bir müeyyide türüdür. Hukuk devleti olmanın da bir sonucudur.

A. İşin Durdurulması

Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun⁹ işin durdurulması veya işyerinin kapatılması başlıklı 79'uncu maddesinde düzenlenmiş olan bu husus, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılarak aynı kanunun işin durdurulması başlıklı 25. maddesinde yeniden düzenlenmiştir. Bu haliyle, önceki kanunda var olan ve idari yaptırım kapsamında işyerinin bir bölümü veya

⁴ SARIBAY ÖZTÜRK, s. 262.

⁵ SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul-2015, s. 964; AYDIN, Ufuk; EZER, Burcu, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 2014/4, s. 17

⁶ OĞURLU, Yücel, İdari Yaptırımlara Genel Bir Bakış ve İdari Yaptırım-Ceza Yaptırımı Ayrımı, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. III, S. 1, 1999, s. 155

⁷ R.G., Tarih: 30.06.2012, S., 28339

⁸ ÇAVUŞ, Özgür Hakan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Düzenlenen İşveren Yükümlülükleri Kapsamında İdari Para Cezaları, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 30, 2013, s. 179, 180.

⁹ R.G., T., 10.06.2003, S., 25134

tamamında iş durdurulabilme imkânı, sadece İdarenin sadece işverenin işin durdurulması kararını verebileceği ve fakat işyerinin kapatılmasının ise mümkün olmayacak şekilde düzenlenmiştir¹⁰.

1. İşin Durdurulmasının Kapsamı

İSGK. m. 25'te yer alan düzenlemeye göre işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar bakımından hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilirse; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulacaktır. Bu İSGK'da düzenlenen işin durdurulması koşullarından ilkidir.

Düzenlemeye bakıldığında idarenin işi durdurması için gereken koşul hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi olarak belirtilmiş, bu tehlikenin acil veya yakın bir tehlike olması aranmamıştır¹¹. O halde söz konusu hayati tehlike çok uzun vadede sonuçlarını gösterebilecek bir tehlike olsa dahi, işin durdurulması kararının alınabilmesi için yeterli olacaktır. İşin durdurulması için getirilen ilk koşulun hayati tehlike oluşturan bir hususun tespiti olması, dar bir ölçüt olarak gözükmektedir. Ancak bu koşul yorumlanırken dar kapsamda değerlendirilmemeli, işçinin hayatını kaybedebileceği derecede bir yoğunluk aranmadan ciddi bir tehlikenin varlığı yeterli sayılmalıdır¹².

Yine düzenlemede işin durdurulması kararının ilk koşulu olan 'hayati tehlikenin' kaynakları da sayılmıştır. Buna göre hayati tehlikenin kaynakları işyerindeki bina ve eklentiler, çalışma yöntemi, çalışma şekilleri ve iş ekipmanlarıdır.

¹⁰ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 388; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 264.

¹¹ SÜZEK, s. 967; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 266.

¹² SARIBAY ÖZTÜRK, s. 264.

Hayati tehlike koşulunun yanında çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmesine gerek olmaksızın sadece risk değerlendirmesinin yapılmamış olması da işin durdurulması için yeterli olduğu da Kanunda düzenlenmiştir. Nitekim sözü edilen işyerleri iş kazalarına en sık rastlanılabilecek ve tehlikenin boyutu anlamında da en tepede yer alacak işyerleridir. Dolayısıyla bu işyerlerinde risk değerlendirmesi yapmak hayati önem taşır¹³.

Yine İSGK. m. 25'e eklenen 7. fıkarda Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri de işin durdurulması için bir başka sebeptir.

İşin durdurulması kararı verebilmek için aranan söz konusu koşulların iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespit edilmesi halinde durumu belirten bir rapor bu iş müfettişi tarafından hazırlanarak en geç tespitin yapıldığı tarihin ertesi gününde ilgili heyete gönderilmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na verilir¹⁴. Bu raporda durdurmayı gerektiren hususlar, alınması gereken tedbirlerin niteliği ve yapılması gereken diğer iş ve işlemler ayrıntılı olarak yer alır. Bunun üzerine iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet söz konusu işyerinde inceleme yapmalarına gerek olmaksızın gerekli tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair

¹³ SARIBAY ÖZTÜRK, s. 268.

¹⁴ SÜZEK, s. 968.

Yönetmeliğin¹⁵ 6. maddesinin 3. fıkrasına göre heyet gerekli görüldüğü takdirde, karara konu işyerinde inceleme yapabilir.

Ancak tespit edilen husus acil müdahaleyi gerektiriyorsa; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurabilecektir. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmeliğe 11.02.2016 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak eklenen Ek-1'e göre maden işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren durumlar şunlardır:

- Yeraltı kömür madenlerinde birinin durması halinde diğerinin derhal-otomatik olarak çalışacak durumda iki havalandırma grubunun bulunmaması
- Yeraltı maden işyerlerinin hazırlık çalışmaları dışında en az iki yoldan yer üstü bağlantısı bulunmaması
- Yeraltı kömür madenlerinde havalandırma, su tahliyesi ve insan nakli için kullanılan sistemlerin çalıştırılabilmesi için birbirinden bağımsız iki ayrı enerji kaynağının bulunmaması, birinin durması halinde diğer kaynağın otomatik olarak devreye girmemesi. Buna göre maden işyerlerinde bu sayılan hallerin bulunması durumunda tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurabilecektir.

2. İşin Durdurulması Kararının Yerine Getirilmesi

Kanunun usul ve esaslar takip edilmek suretiyle, iş müfettişleri heyeti tarafından verilen işin durdurulması kararı, ilgili mülki idare

¹⁵ R.G., T., 30.03.2013, S., 28603.

amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilerek, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Fakat işin durdurulması kararı tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilmişse, bu karar 24 saat içinde değil, aynı gün yerine getirilir (İSGK m. 25/3).

Kanun işi durdurmayı hükme bağlamamış ve işin durdurulmasına ilişkin kararın kaldırılmasına değin geçen sürede işçinin çalıştırılmasına da cezai hükümler bağlamıştır. 23.04.2015 tarihli RG değişikliği ile; 6331 s.y. 25/A-2 madde hükmüne göre, İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir. Böylece, kanun koyucu, idari yaptırımların sonuçsuz kalmasını önlemek istemiştir.

3. İşin Durdurulması Kararına İtiraz ve Tekrar Faaliyete Geçme

İşveren, işin durdurulması kararının yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, işin durdurulması kararına yetkili iş mahkemesinde itiraz edebilir. İşverenin itiraz etmesi işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemeyecektir. Zira hayati tehlikenin devam ettiği bir işyerinde işçilerin çalıştırılmaya devam edilmesi hayatın doğal akışına ve iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin amacına ters düşer¹⁶. Mahkeme itirazı öncelikle görüşerek altı iş günü içinde kesin karara bağlar.

İşverenin işin durdurulması kararının ardından işin durdurulması kararını gerektiren hususları giderdiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirirse, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır (İSGK m. 25/5). İşyerlerinde İşin

¹⁶ SÜZEK, s. 969.

Durdurulmasına Dair Yönetmeliğin 10. maddesine göre ise işin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunur. Durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya talebin ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış halini il müdürlüğüne sunar.

4. İşin Durdurulmasından İşçinin Etkilenmesi Sorunu

İşin durdurulması yaptırımı ekonomik sonuçları bakımından işletmeler için oldukça zorlayıcı bir yaptırım olmakla birlikte¹⁷, bu yaptırımdan, işini yapamaması nedeniyle işçiler de etkilenmektedir. Ancak İSGK m. 25/6’da yer alan düzenleme gereğince işverenler, işin durdurulması kararının uygulanması sırasında bu sebeple işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür. Şüphesiz bu yükümlülükler uymayan işverenin, kararın kaldırılıp tekrar işçinin işyerinde gerekli iş güvenliği tesis edilmiş bir döneme değin “ücret ödeme borcu” devam edecektir. Bir başka ifade ile işçi işin durdurulmasına ilişkin idari yaptırım döneminin tamamında ücrete hak kazanacaktır. Zira işverenin, işçiyi koruma borcunu yerine getirmemesi nedeniyle idare tarafından böyle bir yaptırım uygulanmış ve işçinin iş görme borcunu ifa etmesi işveren nedeniyle imkansız hale gelmiştir¹⁸.

Öte yandan 6331 sayılı Kanunun 13/2. maddesi uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği kurulundan yahut kurulun bulunmadığı yerlerde işverenden, ciddi ve yakın bir tehlikenin var olduğu ancak işverence

¹⁷ SÜZEK, s. 969.

¹⁸ ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Yayıncılık, Aralık-2014, s. 647.

gerekli önlemlerin alınmadığı yönünde tespitin yapılmasından itibaren, çalışanlar, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Bu halde ücret ve ücret eklerine hak kazanan çalışan iş görme edimini ifa borcundan kurtulmaktadır. Kanunun 13/2. maddesinin “Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır” hükmünden anlaşıldığı üzere çalışanın kanundan veya sözleşmeden doğan tüm hakları çalışmaktan kaçındığı dönemde saklıdır ve bu nedenle bu süreçte çalışanın çalışma ilişkisinin temelini oluşturan sözleşme veya kanundan doğan tüm hakları işlemeye devam eder. Dolayısıyla bu hakkını kullanan çalışanın ücret veya maaşı ile bunların ekleri ödenmeli, SGK primleri yatırılmalıdır. Normal bir çalışma ilişkisinden farklı olan tek şey, burada çalışanın iş görmeyecek olmasıdır¹⁹.

İşin durdurulmasına ilişkin önemli bir diğer husus da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 25. maddesinin 8. fıkrasında düzenlenmiş olan “durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekilinin” cezai sorumluluğudur²⁰. İlgili hükme göre; durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir. Böylelikle işçilerin durdurulan işlerde çalıştırılarak tehlikeye sokulması, caydırıcı bir yaptırımla engellenmeye çalışılmıştır.

B. İdari Para Cezası Uygulanması

1. İdari Para Cezalarının Hukukumuzdaki Yeri

İdari para cezaları, idarenin hukuk kurallarına aykırı bazı davranışlara, bir yargı kararına gerek olmaksızın, yasaların açıkça

¹⁹ BAYCIK, Gaye, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, <http://www.ankarabarosu.org.tr/siteler/ankarabarosu/tekmakale/2013-3/2013-3-4.pdf>, Erişim Tarihi, 18.05.2016.

²⁰ SÜZEK, s. 969.

verdiği yetkiye dayanarak idare hukukuna özgü yöntemlerle ve doğrudan doğruya bir idari işlemi ile uyguladığı cezalardır²¹.

İdarî para cezaları, esasında kamusal faaliyetlerin yerine getirilmesi amacının gerçekleşmesine yönelik yaptırımlardır²². Adli para cezaları caydırıcılık, kefaret ve cezayı çektirme gibi amaçlar taşırken, idarî para cezaları, ilgili kişiye yerine getirmede görev ve yükümlülükleri hatırlatmayı, misillemeyi ve düzeni bozucu davranışları önlemeyi amaçlar²³.

Gerçekten, ölüm cezası veya hürriyeti bağlayıcı cezalar, yalnızca suçlu hakkında uygulanabilir. Fakat üçüncü bir şahsın para cezasını ödenmesinin önünde bir engel yoktur. Kimi yazarlar bu özelliği nedeniyle para cezasının, kişiye bağlı bir ceza olmadığı düşüncesini ortaya atmışlar ve kişiye değil mala karşı uygulanan bir ceza olduğunu savunmuşlardır²⁴. Bu kapsamda, para cezaları “*borç teorisi*” görüşü ile açıklanmıştır. Sorunu borç teorisi ile çözmek isteyenler iki kısma ayrılmıştır. Birinci grup yazarlar, para cezasını, Devletin kişiden özel hukuk ilişkisi içinde beliren bir talep hakkı

²¹ KARABULUT, Mustafa, **İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi**, Turhan Kitabevi, Ankara-2008, s. 22. Anayasa Mahkemesi de idari para cezaları konusunda bu tanıma benzer bir değerlendirme yapmıştır: “*İdarî para cezaları, idarî makamların kararlarıyla oluşmaktadır. İtiraz halinde yargının vereceği karar, onun bu niteliğini değiştirmemektedir. Sonuçları belli ölçüde genel para cezalarına benzese de tümüyle idarî işleme dayanan bir yaptırımdır. Yargı organlarının müdahalesi olmadan doğrudan idarece kararlaştırılmakta ve uygulanmaktadır. İdarî para cezaları ile kamu düzenine aykırı davranışların önlenmesi, toplumda disiplinin sağlanması amaçlanmaktadır.*” AYM, T. 23.10.1997, E. 1997/19 ve K. 1997/66.

²² ÇOLAK, Haluk / ALTUN, Uğur, Bir Yaptırım Türü Olarak Para Cezalarının Teori ve Uygulamadaki Analizi, **TBB Dergisi**, S., 69, 2007, s. 273.

²³ DENİZHAN, Hüseyin, Adli Para Cezaları, **Adalet Dergisi**, Yıl: 97, Mayıs 2006, S., 25, s. 94.

²⁴ ARTUK, Mehmet Emin / GÖKÇEN, Ahmet / YENİDÜNYA, Ahmet Caner, **Ceza Hukuku Genel Hükümler II, Yaptırım Hukuku**, Ankara- 2003, s. 117; DONAY, Süheyl, **Para Cezaları**, İstanbul- 1972, s. 69; ÖNDER, Ayhan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Cilt II-III, 2. B, İstanbul- 1992, s. 558.

olarak görmüşlerdir. Diğer bir grup yazar ise, bu ilişkinin bir kamu ilişkisi olduğunu ve talep hakkının bu ilişkiden doğduğunu savunmuşlardır. Ancak bu görüşler kabul görmemiştir²⁵.

Doktrinde baskın görüş olan “*ceza teorisi*”ne göre para cezası gerçek anlamda bir devlet yaptırımıdır ve bir miktar paranın kişinin mal varlığından alınmasını gerektirir²⁶. Devletin para cezası verebilmesi için malî bir zararın olması aranmamakta ve bu cezayı tahsil edebilmektedir. Devlet için önemli olan, verilen para cezası yoluyla kişinin malvarlığında bir azalma gerçekleştirebilmektir. Para cezasının tahsili ile Devlet için bir kazanç doğmuş olsa da, bu bir gelir sağlama aracı değildir. Para cezasının bir borç olmaması sebebiyle, ceza verilen kişinin sebebi ne olursa olsun devletten bir alacağı olsa dahi, bu alacak para cezası ile takas edilemez. Ayrıca, para cezaları zamanaşımı açısından da medenî hukuk kurallarına tâbi değildir. Bu nedenlerle, idari para cezalarının gerçek anlamda bir yaptırım olduğu ortadadır²⁷.

İdari para cezaları için çıkarılabilecek sonuçlar şunlardır:

- Öncelikle idari para cezaları idari işlemdir. Dolayısıyla cezai yaptırımlardan farklı olarak bir mahkeme tarafından değil, kural olarak bir idare tarafından verilir.
- İdari işlem olması sebebiyle hukuka uygunluk karinesinden yararlanırlar. İdari para cezası tesis edildiği andan itibaren hüküm doğurur ve uygulanması için bir mahkeme kararının devreye girmesi beklenmez. Cezaya itiraz üzerine hâkimin

²⁵ ÇOLAK/ALTUN, s. 245.

²⁶ DONAY, s. 70; ARTUK/GÖKCEN/YENİDÜNYA, s. 118.

²⁷ DONAY, s. 70-72; ARTUK/GÖKCEN/YENİDÜNYA, s. 118; ÖNDER, s. 559.

verdiği karar, yeni bir ceza olmayıp idare tarafından verilen cezanın kaldırılması veya onanması şeklinde olmaktadır²⁸.

- İdari işlem olması sebebiyle yargısal usul yerine idari usul uygulanır. İdari yaptırımlar, ceza hukukunda soruşturma ve kovuşturmada geçerli olan ceza usulü kurallarına tabi değildir.
- İdari para cezası bir ceza olması sebebiyle herhangi bir zarar tazmin amacı taşımaz²⁹. Bu nedenle para cezası konusu olan eylemin, tazminat hukuku bağlamında maddi veya manevi bir zarar doğurması gerekli değildir.

İdari para cezaları üç farklı şekilde verilebilir³⁰:

- Maktu para cezası
- Alt ve üst sınırlar içerisinde verilen para cezası
- Nispi para cezası

İdari para cezalarının mahiyeti noktasında, konu ile ilgili özel bir düzenlenme yapılmadığı müddetçe, Kabahatler Kanununda yer alan düzenlemelere müracaat edilecektir. Kabahatler Kanununun 17. maddesinde, 5018 sayılı Kanunun (I), (II) ve (III) sayılı cetvellerinde yer alan idareler tarafından verilen para cezalarının, cezayı veren idarenin kendi kanunlarında belirlenen oranın dışındaki kısmının Genel Bütçeye gelir kaydedileceği hükmü yer almaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumları ile mahalli idareler tarafından verilen idari para cezaları ise bu kurumların bütçesine gelir kaydedilir. Kamu kurumu

²⁸ DONAY, Süheyl, Para Cezalarını Artıran Yasanın Uygulama Alanı Hakkında Düşünceler, **Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi**, Cilt 1, S., 2, İstanbul-1979, s. 102.

²⁹ NAZAROĞLU, Yavuz, Genel Olarak İdari Para Cezalarının Para Cezaları İçindeki Yeri ve Nitelikleri, **Danıştay Dergisi**, S., 14-15, 1974, s. 98.

³⁰ ÇAĞLAYAN, Ramazan, **İdari Yaptırımlar Hukuku**, Ankara, Asil Yayın Dağıtım, Ankara-2006, s. 159-160.

niteliğindeki meslek kuruluşları tarafından verilen para cezaları ise, bu kurumların kendi kanunlarına tabidir.

Genel bütçeye gelir kaydedilecek olan para cezaları amme alacağı statüsünde olup 6183 sayılı Kanuna göre tahsil edilir. Keza sosyal güvenlik kurumlarının ve mahalli idarelerin para cezaları da aksine hüküm bulunmadığı hallerde amme alacağı statüsünde olup 6183 sayılı Kanuna göre tahsil edilir. Genel bütçeye gelir olarak kaydedilmeyen para cezaları ise ilgili kanunda özel hüküm bulunmadığı takdirde genel hükümlere göre tahsil olunur.

İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza hakimliğine başvurulabilir. Bu süre içinde başvuru yapılmazsa idarî yaptırım kararı kesinleşir. Ancak, idarî yaptırımı öngören kanunda kanun yolu bakımından Kabahatler Kanunundan ayrı bir usul öngörülmüşse kendi kanununda yer alan kanun yolu takip edilecektir³¹.

2. İş Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması Halinde İdari Para Cezalarının Uygulanması

İş müfettişinin işyerinde yaptığı inceleme sonucunda işyerindeki tehlikeyi hayati tehlike olarak nitelendirmesi halinde, ilgili heyetin toplanarak işyerinde işin durdurulması kararını verebileceğini daha önce belirtmiştik. İşyerinde hayati bir tehlike bulunmamakla birlikte yakın bir tehlikenin varlığı tespit edilirse, bu durumda iş müfettişi idari para cezası yaptırımını uygulayacaktır. İş Teftişi Tüzüğü'nün³² 22/3'üncü maddesinde "*Tamamlanması için mevzuatça önel verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanmaması işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun*

³¹ ÇOLAK/ALTUN, s. 279.

³² R.G., T., 28.08.1979, S., 16738

bir önel verilebilir” denmiştir. Buna göre işyerindeki tehlike ne hayati, ne de yakın bir tehlike taşııyorsa iş müfettişine takdir yetkisi tanınmıştır, fakat yakın tehlikenin varlığı halinde iş müfettişinin takdir yetkisinden söz edilemeyecektir³³.

Hangi durumlar karşısında ne miktarlarda idari para cezası verileceğı İSGK.’nın 26. Maddesinde belirlenmiştir. Bunlardan başlıca olanlarına değınmek gerekirse, İSGK m. 4/(a) ve 4/(b)’de sayılan yükümlölükler olan:

- Mesleki risklerin önlenmesi,
- Eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması,
- Organizasyonun yapılması,
- Gerekli araç ve gereçlerin sağlanması,
- Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değışen şartlara uygun hale getirilmesi,
- Mevcut durumun iyileştirilmesi,
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi,

yükümlölüklerini yerine getirmeyen işverene her bir yükümlölük için ayrı ayrı iki bin Türk Lirası idari para cezası verilecektir.

Yine İSGK.’nın 6. maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeğı her bir kişi için 5.000 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiğı her ay için yine aynı miktarda para cezası verilecektir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarını

³³ SÜZEK, s. 965;

bulundurmakla birlikte onların hak ve yetkilerinin, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanması halinde ya da işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işverenin, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmaması halinde yine işverene her bir ihlal için ayrı ayrı 1.500 Türk Lirası idari para cezası verilecektir.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde işverene 3.000 Türk Lirası ve aykırılığın devam ettiği her ay için 4.500 Türk Lirası idari para cezası verilecektir. Bunun yanında işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamazsa 1.500 Türk Lirası idari para cezası ödeyecektir.

İşverenin, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır. İSGK. m. 26/(f)'de sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için 1.000 Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür.

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, Kanunda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirmek zorundadır. Görevlendirilen bu temsilcilerin ve destek elemanlarının hakları, görevlerini yürütmeleri nedeniyle, kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır. Aksi halde işverene 1.000 Türk Lirası idari para cezası verilir. Yine Çalışan temsilcilerinin, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli

tedbirlerin alınmasını isteme haklarının kısıtlanması halinde 1.500 Türk Lirası idari para cezası verilecektir.

Belirtilen idari para cezalarına ilişkin olarak işyerindeki çalışan sayısına göre ve işyerinin tehlike sınıfına göre İSGK. m. 26/3 gereğince farklı miktarlar belirlenecektir. Buna göre;

- Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;
 - Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
 - Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
 - Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;
 - Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
 - Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
 - Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
- Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;
 - Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
 - Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
 - Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak, uygulanacaktır.

İSGK m. 26/4'e göre işin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmayacağı belirtilerek çifte cezalandırma durumu önleniği gibi, İSGK m. 26/5'te de çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında yukarıda saydığımız işyerindeki çalışan sayısına göre ve işyerinin tehlike sınıfına göre cezada artırım getiren hükümler de uygulanmayacaktır.

İSGK m. 26/2'de bu idari para cezalarının gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verileceği ve tahsil edilen idari para cezalarının genel bütçeye gelir olarak kaydedileceği belirtilmiştir. Ancak İSGK.'nın 14. maddesinde belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Verilen idari para cezalarının tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenmesi gerekir³⁴. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarına da uygulanabilir³⁵.

Söz konusu idari para cezası miktarları her yıl yeniden değerlendirme oranları dikkate alınarak güncellenmektedir. Bu nedenle verilen idari para cezalarının miktarları her yıl farklı olacaktır.

C. Kamu İhalesinden Yasaklama

Bu yaptırım türü, hukukumuza yeni girmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari yaptırımlardan olan kamu ihalesinden yasaklama yaptırımı İSGK' nun ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama 25/A maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 05.01.2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu

³⁴ AYDIN/EZER, s. 24; ÇAVUŞ, s. 188

³⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 390

İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun³⁶ 26. maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Aynı maddede, verilen mahkeme kararının bir örneğinin işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderileceği ve Kurumun internet sayfasında ilan edileceği de belirtilmiştir.

Bu düzenlemeye göre söz konusu yaptırımı uygulamak için öncelikle işyerinin bir maden işyeri olması, ölümlü bir iş kazasının meydana gelmiş olması ve söz konusu ölümlü iş kazasına ilişkin kusurun yargı kararı ile işverende olduğunun tespit edilmiş olması gerekmektedir³⁷.

Bu yaptırım maden işyerinin kusurlu işvereni hakkında uygulanacağı gibi, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu m. 26/2'de sayılan,

- Hakkında yasaklama kararı verilen tüzel kişinin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında,
- Hakkında yasaklama kararı verilen tüzel kişinin sermaye şirketi olması halinde sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında;
- Hakkında yasaklama kararı verilen tüzel kişinin;
 - Ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olması halinde bu şahıs şirketi,
 - Sermaye şirketinde ortak olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi

hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

³⁶ R.G., T., 22.01.2002, S., 24648.

³⁷ SÜZEK, s. 970.

Söz konusu düzenlemeye göre kamu ihalesinden yasaklama kararı mahkeme tarafından iki yıl süreyle verilecektir. Düzenlemenin lafzından anlaşıldığı üzere bu yaptırımın uygulama konusunda sayılan şartların mevcudiyeti halinde mahkemenin süreyi arttırma ya da azaltmaya ilişkin takdir yetkisi bulunmamaktadır. Bu düzenleme ile işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması bakımından caydırıcılığın arttırılması sağlanmıştır³⁸.

D. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması

İşçilerin çalışmaktan alıkonulması hususu İSGK 'da düzenlenmemiş olmakla birlikte İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde³⁹ müfettişlerin görevleriyle ilgili olarak işyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etme yetkisi düzenlenmiştir(m.11/g). İSGK 'da böyle bir husus düzenlenmemişken kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını düzenlemek için çıkarılan yönetmelikte düzenlenmiş olması doktrinde eleştirilmiştir⁴⁰. Ancak bu husus İş Teftiş Tüzüğü'nün 15. Maddesinin F bendinin 1. Fıkrasında da düzenlenmiştir. Buna göre iş müfettişleri görevlerini yaptıkları sırada İş Kanununa göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında; bu eylemler, işçilerin, yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin ise bu durumdaki işçileri çalışmaktan alıkoymak yetkisine sahiptir.

İş müfettişinin işçileri çalışmaktan alıkoyma yetkisi aynı zamanda bu hususun iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirmesi sebebiyle emredici olmasından dolayı bir görevdir de⁴¹.

³⁸ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 389

³⁹ R.G., T., 31.10.2012, S., 28453.

⁴⁰ SARIBAY ÖZTÜRK, s. 294.

⁴¹ SARIBAY ÖZTÜRK, s. 297.

İşyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata örnek olarak sayılabilecek mevzuatlar 4857 sayılı İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁴², Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik⁴³, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliktir⁴⁴.

Yukarıda belirtilen yönetmelik hükümlerine göre işyerinde söz konusu mevzuat hükümlerine işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları bakımından aykırılık tespit eden iş müfettişleri işçileri çalışmaktan alıkoyabileceklerdir. Örneğin, suç teşkil eden bir mahiyette çocuk işçi çalıştıran, ya da çok tehlikeli işlerde sağlık raporu almayarak işçi çalıştıran ya da kadınların çalışmasının yasak olduğu işlerde kadın işçi çalıştıran işyerlerinde, çalışan bu kimseler, çalışmaktan alıkonabilecektir. Kanun koyucu, bazı konularda çok daha fazla hassas davranarak, suç teşkil eden ve yaş, cinsiyet ve sağlık durumları bakımından aykırılıkların tespit edilmesi durumunda, ayrıca “işin durdurulması” na ilişkin prosedürlerin uygulanmasına gerek bırakmayacak şekilde derhal uygulanabilir bir idari müeyyide getirmiştir.

Bütün bu olumlu kanun ve yönetmelikler ile getirilen düzenlemelerin, mutlaka, idare tarafından teknik olarak takibi gerekir. Bu takibin en önemli ayağı ise, iş güvenliği konusunda uzman olan müfettişler, deneticiler ve diğer teknik personeldir. Aksi takdirde bu düzenlemeler, tatbikatta, yeteri derecede makes bulmayabilir.

⁴² R.G., T., 06.04.2004, S., 25425.

⁴³ R.G., T., 24.07.2013, S., 28717.

⁴⁴ R.G., T., 16.08.2013, S., 28737.

SONUÇ

Türk iş güvenliği hukukunda, oldukça ayrıntılı olarak düzenlenmiş olan 6331 sayılı yasa ve ilgili yönetmeliklerde, iş güvenliğinin alınmaması halinde işverenlerin idari sorumlulukları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu yaptırımları başlıklar halinde zikredecek olursak;

- *İşin durdurulması,*
- *İdari para cezası,*
- *Kamu ihalesinden yasaklama,*
- *İşçilerin çalışmaktan alıkonulması şeklinde düzenlenmiştir.*

Gerçekten, işyerinde gerekli iş güvenliğini almayan ya da gerektiği gibi almayan işverenler hakkında çok önemli ve caydırıcı müeyyideler getirilmiştir. Söz konusu idareye verilen bu müeyyidelerin idare tarafından kullanılması, hukuk devleti ilkesinin kullanması kapsamındadır ve seri, çabuk tatbik edilebilir bir yaptırım türüdür.

Şu anda yapılması gereken en önemli husus, yeteri kadar teknik ekip ile ilgili mevzuat hükümlerinin takibini yapacak olan iş müfettişi ya da deneticiyi bu alanda istihdam ederek, mevcut yasanın uygulamasını sağlamaktır.

KAYNAKÇA

ARTUK, Mehmet Emin / GÖKÇEN, Ahmet / YENİDÜNYA, Ahmet Caner, **Ceza Hukuku Genel Hükümler II, Yaptırım Hukuku**, Ankara- 2003.

AYDIN, Ufuk; EZER, Burcu, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 2014/4.

BAYCIK, Gaye, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2013-3/2013-3-4.pdf>, Erişim Tarihi, 18.05.2016.

ÇAĞLAYAN, Ramazan, **İdari Yaptırımlar Hukuku**, Ankara, Asil Yayın Dağıtım, Ankara-2006.

ÇAVUŞ, Özgür Hakan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Düzenlenen İşveren Yükümlülükleri Kapsamında İdari Para Cezaları, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 30, 2013.

ÇOLAK, Haluk / ALTUN, Uğurtan, Bir Yaptırım Türü Olarak Para Cezalarının Teori ve Uygulamadaki Analizi, **TBB Dergisi**, S. 69, 2007.

DENİZHAN, Hüseyin, Adli Para Cezaları, **Adalet Dergisi**, Yıl: 97, Mayıs 2006, S. 25.

DONAY, Süheyl, Para Cezalarını Artıran Yasanın Uygulama Alanı Hakkında Düşünceler, **Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi**, Cilt 1, S., 2, İstanbul-1979.

DONAY, Süheyl, **Para Cezaları**, İstanbul- 1972.

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, Beta

Yayınları, İstanbul-2016.

GÜNDAY, Metin, **İdare Hukuku**, 10. Bası, Ankara-2011.

KARABULUT, Mustafa, **İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi**, Turhan Kitabevi, Ankara-2008.

KAYA, Pir Ali, Liability of Employers to Protect Workers (Responsibility for Occupational Health and Safety Measures) and The Binding Legal and Criminal Liabilities in Turkish Labour Law, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/4.

NAZAROĞLU, Yavuz, Genel Olarak İdari Para Cezalarının Para Cezaları İçindeki Yeri ve Nitelikleri, **Danıştay Dergisi**, S., 14-15, 1974.

OĞURLU, Yücel, İdari Yaptırımlara Genel Bir Bakış ve İdari Yaptırım-Ceza Yaptırımı Ayrımı, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. III, S. 1, 1999.

ÖNDER, Ayhan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Cilt II-III, 2. B, İstanbul- 1992.

ÖZDEMİR, Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Yayıncılık, Aralık-2014.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayınları, İstanbul-2015.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul-2015.